**ANI : ou le chantage à l’emploi légalisé**

Nicolas Sarkozy avait lancé en janvier 2012 une négociation baptisée « accords compétitivité-emploi ». Les négociations n’ayant pas abouti dans le délai de deux mois qu’il avait fixé, les syndicats ont décidé le 16 mai du report de cette négociation dans l’attente de rencontrer le nouvel exécutif. Lors de la conférence sociale, Jean-Marc Ayrault déclare : « La négociation compétitivité-emploi, mal engagée, n’est plus à l’ordre du jour ».

L’ANI réintroduit par la fenêtre ce que nous avions sorti par la porte. Il prévoit en effet, que dans les entreprises en difficultés « prévisibles ou déjà présentes », des négociations puissent être ouvertes pour trouver « un nouvel équilibre dans l’arbitrage global temps de travail/salaire/emploi, au bénéfice de l’emploi ».

* **Ce qui est garanti :** Cela sera un accord majoritaire valable pour une durée maximum de 2 ans qui ne pourra remettre en cause les dispositions légales (SMIC et temps de travail maximum).
* **Ce qui sera possible :** la baisse des salaires supérieurs à 1,2 SMIC, la suppression des RTT, la baisse du temps de travail, des suppressions d’emploi, ainsi que la remise en cause de tous les autres acquis sociaux gagnés par les salariés dans leur entreprise.
* Rien n’est prévu pour prouver la difficulté rencontrée par l’entreprise
* Rien n’est prévu pour garantir le retour au contrat de travail initial à la fin de la durée de l’accord
* Rien n’est prévu pour empêcher la distribution de dividendes pendant la durée de l’accord
* Le salarié qui refuse l’application de l’accord fait l’objet d’un licenciement économique sans aucune des obligations y afférant : l’employeur n’a pas à prouver la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Ainsi, dans un contexte de crise où le chômage explose, c’est le chantage à l’emploi pour les salariés qui est légalisés. Cette disposition ouvre la voie à des régressions sociales majeures !

**En guise de mobilité, c’est la flexibilité qui est imposée aux salariés !!**

Aujourd’hui un salarié qui refuse un changement de poste ou de lieu de travail est licencié pour motif économique, avec l’obligation pour l’employeur de prouver la réalité du motif économique. Par ailleurs,  lorsque le contrat de travail prévoit une clause de mobilité elle doit définir de façon précise sa zone géographique d’application et elle ne peut conférer à l’employeur le pouvoir d’en étendre unilatéralement la portée.

Avec l’application de cet ANI, dans le cadre d’un accord mobilité, seul le salaire est garanti. Par contre le salarié n’a plus le droit de refuser le changement de poste ou de lieu de travail (sans aucune limitation géographique), quelque soit la situation de l’entreprise. Si le salarié refuse, il est licencié pour motif personnel, sans aucune obligation pour l’employeur ni de prouver la nécessité économique du changement de poste ou de lieu de travail, ni de reclasser le salarié. Il s’agit d’une flexibilisation très importante du contrat de travail.

**La protection contre les licenciements collectifs est court-circuitée !!**

Les règles inscrites dans le code du travail sur le licenciement collectif pour motif économique pourront être contournées par 2 moyens :

* Accord majoritaire d’entreprise
* Homologation de l’inspection du travail dans un délai de 21 jours

**Cette disposition introduit une inversion de la hiérarchie des normes en faisant primer les dispositions contractuelles négociées dans l’entreprise sur la loi.** L’ordre des licenciements, le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi, les délais, les documents à produire…seront donc désormais négociés entreprise par entreprise, sans norme légale.

Pire, l’employeur bénéficie d’un moyen de pression très important sur les élus du personnel : s’ils ont des exigences trop importantes, il peut agir de façon unilatérale, sous réserve d’homologation par l’inspection du travail. C’est là que le bas blesse : l’inspection du travail ne dispose que de 21 jours pour examiner le plan, et son absence de réponse vaut avis positif.

Quand on sait qu’il n’y a que 2200 inspecteurs et contrôleurs du travail pour plus de 20 millions de salariés, on comprend qu’il s’agit là d’une homologation de fait, qui permet de contourner l’ensemble des protections légales obtenues par les syndicats.

**CD2I, un coup de canif dans le CDI**

L’ANI permet, dans les entreprises de moins de 50 salariés de 3 branches professionnelles, d’avoir recours au CDI Intermittent (CDII). Ce type de contrat permet  l’alternance de périodes travaillées et non travaillées avec une annualisation des horaires et du salaire sur l’année.

 Résultat : pas de prime de précarité (c’est un CDI) et pas d’indemnisation chômage sur les périodes non travaillées ! L’ANI prévoit une nouvelle négociation en 2014 entre les signataires, en vue d’une éventuelle généralisation.

**Une nouvelle réduction des délais de prescription**

Alors que les délais de prescription sont déjà dérogatoires en droit du travail (ils ont été ramenés en 2008 de 30 ans à 5 ans), ils sont encore réduits : le salarié ne dispose plus que de 2 ans pour saisir le juge, délai ramené à 1 an pour les licenciements économiques. Quant aux rappels de salaires ou d’heures supplémentaires, ils sont limités à 3 ans, contre 5 auparavant.

Si cet accord ne sécurise pas vraiment les salariés, le patronat obtient lui une quasi immunité judiciaire pour les entreprises !

Même si cette mesure pourrait paraitre de portée limitée que vient-elle faire dans un accord pour la compétitivité des entreprises. C’est un encouragement pour les patrons voyous.

**QUELQUES AVANCÉES À PRÉCISER** pas aussi belles en tout cas que les syndicats signataires voudraient le faire croire

**Complémentaire santé**

L’ANI institue un dispositif conduisant à la généralisation de la complémentaire santé d’entreprise, financées à 50% par les employeurs. Ceci répond à un vrai besoin : 4 millions de personnes n’ont pas de complémentaire santé.

Cependant :

* Ceci sera seulement effectif en 2016
* Le choix de l’ « organisme assureur » est effectué par l’employeur. Un marché juteux s’ouvre pour les assureurs
* L’employeur est exonéré de cotisations sociales sur la partie qu’il finance
* Le dispositif retenu ne garantit pas la couverture des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

**Surtaxation des CDD ? Comment gagner 40 millions**

L’ANI prévoit que la cotisation assurance chômage sera majorée pour certains CDD :

Cette disposition se limite aux CDD très courts. En outre, les plus gros utilisateurs de contrats courts sont exclus : les contrats saisonniers et agences d’intérim ne sont pas concernés.

Total de cotisation supplémentaire 110 millions d’euros. En compensation les employeurs seront exonérés des cotisations assurance chômage pour toute embauche en CDI d’un jeune de moins de 26 ans.

Total des exonérations de cotisations 150 millions d’euros. En conclusion l’UNEDIC, qui avait déjà des difficultés de financement, perd 40 millions d’euros

**Des droits rechargeables à l’assurance chômage**

L’ANI permet que le salarié conserve tout ou partie du reliquat des droits à l’assurance chômage non utilisés, ce qui permettra dans certains cas d’allonger les durées d’indemnisation. Aucune augmentation de cotisation n’étant prévue, ce nouveau droit sera financé à budget constant. Le droit rechargeable ne pourra donc être financé qu’en baissant le montant des indemnisations. CQFD !

**La transférabilité de la formation**

L’ANI permet que les droits accumulés à la formation soient conservés malgré les changements d’employeur. Cette avancée est cependant limitée par le fait que le Droit Individuel à la Formation reste à 20h par an plafonnées à 120 heures, avec une utilisation conditionnée à l’accord de l’employeur

**Temps partiel : un minimum de 24 heures mais de nombreuses dérogations**

L’ANI instaure enfin un minimum de 24 heures hebdomadaires pour les temps partiels, ce qui est une bonne chose. Cependant :

* Ce minimum est annualisé, ce qui permet une grande flexibilité
* De nombreuses exceptions sont créées
* Ceci ne rentrera en vigueur qu’en 2014

**Un strapontin dans les Conseils d’Administration**

Les syndicats ont arraché au MEDEF la possibilité qu’un à un à deux salariés participent au conseil d’administration de l’entreprise avec voix délibérative. Cependant ceci n’est valable que pour les 229 entreprises françaises de plus de 5000 salariés.

# Actualités locales

# Le Journal du dimanche a fait paraitre : un appel pour une "nouvelle démocratie sociale » 100 élus de la majorité dont Carole Delga, notre députée, dans une déclaration nous parlent de démocratie sociale du respect des partenaires sociaux pour justifier la transcription dans la loi de l’ANI

#  Je voudrais solennellement leur dire à cette majorité, à notre députée que la démocratie n’est pas respectée car l’accord est minoritaire et de beaucoup puisque les organisations qui ont signé l’accord medef-cfdt ne représentent que 30% des salariés alors que ceux qui l’ont refusé CGT et FO représentent plus de 45% des salariés ;

#  Je constate que sur le Comminges chez notre députée les organisations qui refusent cet accord représente plus de 60% des salariés.

# Nous sommes à la disposition de notre députée pour la rencontrer et lui donner un point le point de vue des salariés de sa circonscription.

La CGT a appelé sans ambiguïté à battre Sarkosy et sa politique. Je le dis ici ceci nous donne le droit d’être entendus par la nouvelle majorité. Nous devons être écoutés par celle-ci : Les députés, notre députée, ne doivent pas voter en l’état la loi inspirée par MEDEF.

Dans cette période de crise ce gouvernement demande toujours plus aux salariés et nous l’avons vu : rien, aucun efforts n’est demandé aux actionnaires je crois que la tout est dit sur la qualité de cet accord.

C’est l’accord de l’insécurité sociale