



Union Locale CNT-AIT Toulouse
7 rue St Rémésy
31 000 Toulouse
Permanences les samedis 17h-19h
contact@cntaittoulouse.lautre.net
<http://www.cntaittoulouse.lautre.net/>

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

UNE ATTAQUE FRONTALE



Brochure éditée par la Confédération Nationale du Travail
Section française de l'Association Internationale des Travailleurs-euses
(CNT-AIT)

L'Accord National Interprofessionnel (ANI), signé le 11 janvier 2013, est une attaque historique contre le droit des travailleurs-euses, des chômeurs-euses, des précaires... bref de toutes celles et ceux qui font tourner la société. Encouragé le plus possible par le gouvernement du « changement »¹ écolo-socialiste, proposé par le MEDEF (organisation patronale), il a finalement été ratifié par la CGC (syndicat des cadres), la CFTC (syndicat chrétien) et la CFDT (syndicat proche du PS). La CGT et FO ont refusé de signer, tout en ne condamnant pas le texte en son entier. Il faut savoir que de telles négociations sont faites entre le MEDEF et les 5 syndicats dit représentatifs. Dans ce cercle infernal, la signature de 3 d'entre eux suffit à entériner un accord. Nous souhaiterions préciser que ces 5 syndicats (subventionnés grassement par l'État) se permettent donc de signer des accords qui détruisent nos droits, alors qu'ils ne représentent personne, que les travailleurs-euses n'ont jamais voix au chapitre.

CONTEXTE

Pourquoi un tel texte ? C'est simple. En ces temps d'austérité, il faut une unité des puissants et des syndicats pour nous mettre à bas, nous museler définitivement. Et ceci n'est pas juste français. En Espagne, le texte similaire, l'ERE, a été ratifié par l'organisation patronale, l'UGT (équivalent de la CFDT), et les CCOO (équivalent de la CGT).² Ce n'est donc ni un problème grec, portugais, irlandais, espagnol... mais bel et bien un problème structurel qui porte un nom : le capitalisme. Cette brochure a pour but d'expliquer dans des termes simples la réforme, car nous sommes toutes et tous touché-es. Elle est aussi un appel à ne pas se résigner, à s'organiser ensemble sur des bases autonomes pour refuser de payer les pots cassés.



1 Hollande avait précisé que si les syndicats ne signaient pas, le gouvernement en prendrait la responsabilité et le mettrait en place.

2 Pour celles et ceux qui parlent espagnol, voir l'analyse de la CNT-AIT sur cnt.es

L'ANI se divise en 5 grandes parties, pour un total de 28 articles. Comme tout texte de loi, il est assez difficile à comprendre au premier abord, et ce n'est ni les économistes ni les syndicalistes professionnels de tout bord qui le rendront plus compréhensible. Voici donc notre analyse, partie par partie.

PARTIE I

« Créer de nouveaux droits pour les salaires afin de sécuriser les parcours professionnels »

La première partie comporte 11 articles. La réalité de celle-ci est en fait une flexibilité accrue.

- Le choix d'une complémentaire santé sera une décision unilatérale de l'employeur. Applicable en janvier 2016. Il n'y aura plus d'accord de branches : ce qui entraînera une cotisation plus élevée selon la taille des entreprises. Ceci implique un premier pas dans la privatisation de la Sécurité Sociale avec tout ce que cela entraîne (retard de remboursements,...). Dans les PME et TPE si un accord n'est pas trouvé , l'option sera un panier de soins minimums.
- Droits rechargeables à l'assurance chômage : récupération dorénavant du temps de chômage actuellement perdu lorsqu'on retrouve du travail. Bémol : les comptes de l'UNEDIC doivent être équilibrés. Il ne le sont pas. Conclusion : rien de neuf. C'est ce qu'on appelle une « avancée sociale ». **Prochaine étape : baisse des allocations.**
- Quand un employeur signe un CDD il est taxé. Cette taxe est légèrement augmentée suite à l'ANI. Mais plus aucune taxe si l'employeur promet un CDI. Si à la fin période d'essai le contrat n'est pas reconduit, aucune taxe donc pour le patron. Non taxés non plus, les CDD de remplacements. Cette sur-cotisation représentera 110 millions, mais en contrepartie, la promesse d'embauche d'un-e salarié-e de -26 ans, avec une exonération de cotisation à l'assurance chômage, leur rapporte 150 millions soit un gain de 40 millions. Il leur suffira de toute façon de modifier la qualification du contrat pour échapper à une quelconque sur-cotisation. Le travail saisonnier, temporaire et surtout l'intérim ne seront pas quant à eux sur-côtés !! **En gros, c'est un encouragement à multiplier les CDD sous des prétextes fallacieux, à transformer la période d'essai en CDD, et une nouvelle multiplication des contrats d'interim. Nouvelle « avancée sociale... »**
- La « mobilité volontaire sécurisée » : avec l'accord de l'employeur, et dans une entreprise de plus de 300 salarié-es, un travailleur ayant plus de 2 ans d'ancienneté peut se faire embaucher dans une autre entreprise. **Au bout de la période d'essai, le salarié peut choisir son entreprise. Si aucun contrat n'est trouvé, la loi considère cela comme une démission. En gros, un mirage puisqu'une fois encore, tout repose sur la décision du patron. « Mobilité interne » : dans la même compagnie, un-e salarié-es pourra être déplacé-e (même à l'étranger), ce ne sera plus inscrit sur le contrat et s'il ou elle refuse, ce sera licenciement à motif économique...**
- Accrue de la sélection des chômeurs-euses : **Pôle Emploi choisira plus encore à qui montrer les rares offres d'emploi.**

- **Le temps partiel sera une modulation horaire au gré de l'employeur annulant le rôle de l'Inspection du Travail.** Que deviennent les heures complémentaires ? Quand est-il de la requalification d'un contrat partiel ? Les femmes sont majoritairement concernées par ces contrats , donc plus de précarité !! Où est l'égalité ?

PARTIE II

« Renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences »

Présentée par les syndicats comme la plus grosse ou la seule avancée, c'est selon, cette partie comporte 6 articles. Voici la destruction de quelques mythes qui ont la vie dure. Mais avant tout, rappelons que la représentativité syndicale n'est en aucun cas une avancée sociale pour les travailleurs-euses. **Ces articles renforcent le droit des syndicats : la signature d'un seul suffit entériner les licenciements. Quand il n'y a pas de syndicats, un salarié, pour représenter les travailleurs-euses, doit avoir accord... d'un syndicat. Il lui suffit de s'affilier à un syndicat représentatif dans la branche, et créer une section syndicale fantôme.** Bref, c'est une avancée... syndicale. Mais en aucun cas une avancée pour nous, travailleurs-euses. Rappelons-nous l'automne 2010 et la lutte des retraites. Ces articles entérinent définitivement la collaboration de classe : c'est à dire que les syndicats institutionnels et les patrons, main dans la main, la bouche en cœur, s'uniront dans une union sacrée contre les travailleurs-euses. En fait, ça change pas, ça empire. Bref, **ce passage de la loi est finalement plus facile à combattre : si on s'organise sans les syndicats subventionnés, nous aurons toutes les décisions entre nos mains...**³

PARTIE III

« Donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi »

PARTIE IV

« Développer l'emploi en adaptant la forme du contrat de travail à l'activité économique de l'entreprise »

PARTIE V

« Rationaliser les procédures de contentieux judiciaire »

Composée de 9 articles, ces trois parties constituent les attaques les plus violentes, derrière des intitulés parfois ronronnant. Voici leurs réalités :

- Si l'employeur décide, pour préserver sa « compétitivité », il pourra sur une simple homologation administrative (ce qui veut dire que les juges ne pourront plus statuer), déroger aux garanties négociées dans les branches . Il aura tout le pouvoir de nous imposer une baisse ou une augmentation du temps de travail, une baisse de salaire, une mobilité géographique sans contrepartie. **Et si vous refusez ? C'est alors un licenciement personnel et non plus un licenciement économique collectif !** Plan de sauvegarde de l'emploi vous dites ? ou plan de précarité ?

³ A ce titre, la CNT-AIT édite deux brochures « Les élections professionnelles contre le syndicalisme » et « Techniques de luttes », à commander au syndicat le plus proche.

- Dans les entreprises de plus de 50 salarié-es, le licenciement collectif va devenir règle. La possibilité de licenciement doit être de 10 salarié-es et plus en moins de 30 jours. **En effet, il suffit qu'un syndicat « représentatif » signe la procédure pour que celle-ci soit entérinée...** L'Inspection du Travail a 21 jours pour homologuer, et si ce n'est pas fait, la procédure est validée. Nous savons qu'en 21 jours c'est impossible. On a le droit de contester non pas le licenciement... mais la validité de l'accord ! En 3 mois... Si c'est une contestation individuelle de la part du licencié c'est 12 mois. Et c'est ce qui est appelé « Plan de sauvegarde de l'emploi » !! En « contrepartie », le reclassement est porté de 9 à 12 mois... Ce qui ne change rien dans le fond.

- Le Contrat de Travail Intermittent est soumis à expérimentation. On ne sait pas vous, mais nous à la CNT-AIT, rien que son nom nous fait rêver... Il va donc pour le moment concerner les entreprises de moins de 50 salarié-es dans les branches suivantes : organismes de formation (sauf les formateurs en langue), commerce des articles de sport et équipements de sport et la chocolaterie. Ce n'est pas choisi au hasard : une branche de travail intellectuelle, une branche commerce et une branche industrie... **Le CTI c'est facile : c'est signé sous la forme d'un CDI, annualisé, mais le patron décide quand il veut vous faire travailler. En résumé, c'est un CDI signé... mais dans l'attente de travailler.** Le nombre d'heures mensuelles n'est pas fixé. Donnons un exemple : le patron fixe le CTI à 500 heures annuelles (on va pas en plus demander un temps plein...) : combien serais-je payé-e par mois ? Tout ceci implique beaucoup de choses : une précarité fortement accrue, une vie dans l'attente, l'impossibilité de chercher un autre emploi (c'est un CDI...), liste non-exhaustive, très bien résumée par la patronne du MEDEF : « L'amour est précaire, la vie est précaire, pourquoi le travail ne le serait-il pas ? ».

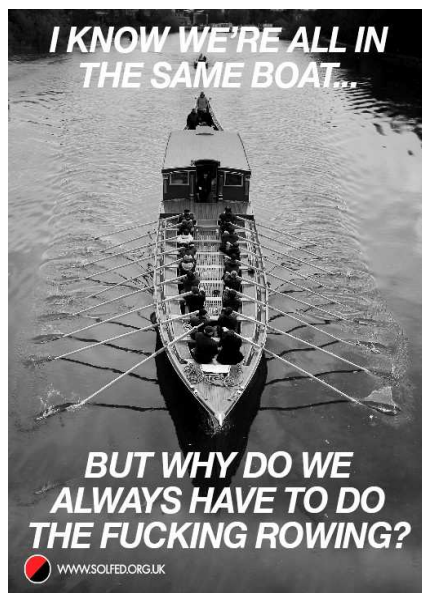
- Dernières attaques : elles sont la destruction de nos droits, gagnés comme toujours lors des luttes. C'est une régression de 40 ans en matière législative. Avant toute chose, nous tenons à préciser que pour nous la lutte sur le terrain juridique n'est utilisée qu'en ultime recours.⁴ **Nous ne pourrons plus remettre en cause la motivation d'une lettre de licenciement.** Que vont devenir les licenciements pour fautes graves ou lourdes ? La requalification en temps plein (ou supérieur à l'initial) lors d'un contrat en temps partiel ne sera plus d'actualité. Ensuite, avec un exemple concret et actuel. Le juge a considéré illégal le plan social à PSA, ce qui laisse plus de temps pour organiser la riposte. Avec l'ANI, qu'en sera-t-il ? De plus, la procédure de conciliation tendra à remplacer l'action aux Prud'hommes : un calcul d'indemnité forfaitaire assez incroyable est mis en place automatiquement (par exemple, au delà de 25 ans d'ancienneté, l'indemnité est de... 14 mois de salaire soit environ 15 000e pour un SMICARD). Un licencié n'aura plus 5 ans mais 2 ans pour contester un licenciement. Pour les demandes de salaire, ce sera 36 mois. Pour remettre en cause la conciliation, autorité de la chose jugée en dernier ressort, il faudra désormais saisir la cour de cassation, ce qui implique financièrement des frais insoutenables pour les travailleurs-euses, et encore c'est supposer que la cour de cassation accepte la demande.

⁴ A ce sujet, la CNT-AIT édite une brochure, « Les Prud'hommes ne défendent pas les travailleurs, ils les jugent ». A commander au syndicat le plus proche.

CONCLUSION

La CNT-AIT tient à remercier fortement le PS, Les Verts, le MEDEF, les syndicats (et les partis auxquels ils sont liés). L'UMP ne peut que se réjouir. Le FN annonce que ça « divise les salarié-es », quand on sait que son programme se base sur la haine des travailleurs-euses non français... Le Front de Gauche (principalement le PCF) trouve que le texte est amendable... Merci également à tous ceux que nous avons oublié au passage. La conclusion s'écrit d'elle-même. Mais ce n'est pas tout. Nous avons lu toutes les analyses syndicales. Nous n'y avons vu qu'une opposition de forme. Nous souhaiterions rappeler que toutes ces lois, comme celle des retraites, les privatisations etc sont l'œuvre de l'Accord Générale sur le Commerce et les Services (AGCS) ratifié par 150 États et en France par le gouvernement Jospin (PS-PCF-Verts). Il prévoit la privatisation de tout (jusqu'à l'eau...) et la destruction de fond en comble de tout nos droits. Cela porte un nom, la lutte des classes. Ce n'est pas une vue de l'esprit, si nous ne nous réveillons pas et tout de suite, il ne nous restera même plus des yeux pour pleurer. Il ne faut donc pas riposter à l'ANI seul, mais à la racine du mal, le capitalisme. Mais pour cela, il ne faut pas rester isolé, il faut s'organiser ensemble !

PAIX ENTRE NOUS GUERRE AUX INSTITUTIONS !



« Je sais qu'on est toutes et tous dans le même bateau.
Mais bordel, pourquoi est-ce toujours à nous de ramer ? »

Affiche de la SolFed, section britannique de l'AIT.



**SANS PERMANENTS, SANS SUBVENTIONS
NI CONCESSIONS**

RESISTANCE POPULAIRE ET AUTONOME