



PARIS 12ème



**Campagne contre
l'Accord National
Interprofessionnel**

Un ANI qui nous veut du mal

REUNION PUBLIQUE JEUDI 25 AVRIL 2012 20 h

animé par Jean-Marie Pernot
Chercheur à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales,
Membre du conseil scientifique d'attac

Maison des Ensembles

(3-5 rue d'Aligre, 75012 Paris Métro : Ledru Rollin / Gare de Lyon)

*L'Assemblée nationale et le Sénat vont être saisis pour transposer dans la loi
l'Accord national interprofessionnel sur « la compétitivité des entreprises et la sécurisation
de l'emploi », signé le 11 janvier 2013 par le MEDEF, la CFDT, la CFTC et la CGC.*

Cet accord est présenté par les signataires comme un accord « équilibré », « gagnant-gagnant » pour les salarié-es et le patronat.

C'est un accord qui va d'abord renforcer les droits du patronat, va porter des mauvais coups au droit du travail et restreindre les droits collectifs et individuels des salarié-es. Ce qui est présenté comme de nouveaux droits est en réalité un trompe l'œil tellement ces mesures sont assorties de nombreuses dérogations et de dispositions en réduisant considérablement la portée. Le principe de faveur et la hiérarchie des normes, déjà malmenés par les lois Fillon de 2004 et de 2008, sont mis à mal.

La notion de « difficultés économiques conjoncturelles » dans l'entreprise va permettre tous les chantages et permettre aux employeurs d'imposer des réductions de salaire et/ou des augmentations du temps de travail.



Le texte de l'accord libère le patronat de nombre d'obligations légales actuelles, notamment en cas de plans sociaux.

En cas d'accord signé dans l'entreprise, les salariés qui refuseront un reclassement (pour lequel aucune limite géographique n'est fixée) seront licencié-es pour « motif personnel », exonérant l'entreprise de négocier un plan social

Le raccourcissement des délais en matière de recours aux prud'hommes et les limitations par avance des indemnités forfaitaires, les restrictions en matière d'expertise... autant de cadeaux faits aux desiderata du patronat.

En contrepartie d'une taxation des contrats précaires (estimée à 110 millions d'euros), limitée et avec de multiples dérogations, le patronat a obtenu une exonération pour l'embauche de jeunes en CDI estimée à 150 millions d'euros... Au bout du compte, c'est 40 millions de plus dans les poches du patronat !

Plus de 80 % des salarié-es à temps partiel sont des femmes. C'est un des facteurs structurants des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Les mesures prévues par l'Accord ne règlent rien : s'il prévoit que le temps minimum est de 24 heures les nombreuses dérogations rendront cette limite inefficace dans les faits.

L'accord ajoute une mesure, rejetée jusqu'à présent par les juges ou l'inspection du travail, dite des avenants temporaires ou compléments d'heures : les employeurs pourront aisément faire pression pour que les salarié-es acceptent des avenants augmentant temporairement leur temps de travail. L'objectif de l'employeur est de se dégager des limites fixées par la loi sur les heures complémentaires et leur paiement, et d'accroître la flexibilité du temps partiel.

Il s'inscrit dans la logique des politiques appliquées partout en Europe : chantage à l'emploi et baisse des salaires, démantèlement des droits sociaux et du droit du travail...

Ces politiques d'austérité provoquent partout de la récession économique, du chômage, des inégalités et de la pauvreté.

De plus, cet accord n'est pas représentatif d'une majorité de salariées alors même que l'exigence de démocratie est chaque jour plus forte dans notre pays comme ailleurs.

Le véritable courage politique serait de changer radicalement de logique.

Il faut reprendre le chemin de la réduction

du temps de travail avec embauches correspondantes, restaurer le partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits, et instaurer un nouveau statut du salarié garantissant la continuité des droits sociaux pour l'ensemble des salariés des PME comme des grands groupes.

Ce nouveau statut du salarié doit imposer au patronat, comme entité collective, le maintien du salaire entre deux emplois, une obligation de résultat des reclassements, dans l'entreprise, le groupe ou le bassin d'emploi, avec un financement par un fond patronal mutualisé.



Un accord "donnant-perdant" pour les salariés



Attac paris 12e :
<http://local.attac.org/paris12/>
paris12@attac.org

Ligue des droits de l'homme 12e :
<http://www.ldh-france.org/section/paris12/>
paris12@ldh-france

