

## **L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013**

Ce texte présente un balayage global (non exhaustif) de l'accord national interprofessionnel du 11/01/13 « 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 ». Document de 24 pages (28 articles).

Pour aller à l'essentiel, comme dans tous les accords, il faut mesurer la relation entre les avancées et les concessions. Pour cet accord, comme nous l'avons déjà exprimé dans notre communiqué de presse, les plateaux de la balance penchent très clairement en faveur des délégations patronales.

Quelques articles peuvent présenter des éléments intéressants (droits rechargeables pour les chômeurs, complémentaire protection sociale (salariés-chômeurs), compte individuel de formation, information et consultation anticipée des IRP, représentation des salariés dans les conseils d'administration au conseil de surveillance) mais à quelques rares exceptions, ils sont assortis de condition d'application restrictive (taille des entreprises, etc.....) ou permettent par ailleurs des avancées patronales importantes (introduction des assurances privées dans le champ de la protection sociale et de la prévoyance complémentaire. Le reste des articles permet aux employeurs désormais de disposer d'outils de démembrement du Code du Travail, de flexibilités considérables.

Il est à noter qu'un certain nombre de négociations doit suivre.

Cet accord traduit hélas l'état du rapport de force social, rappelons que la dernière négociation de ce type en 1985 avait échoué notamment après que la direction confédérale CFDT ait subi un échec (lui interdisant de signer).

Par ailleurs, le MEDEF a intelligemment manœuvré, en s'engouffrant dans une dernière fenêtre de tri puisque la représentativité de 2 confédérations syndicales sur les 3 signataires va être remise en cause (à l'automne 2013). Lors de la compilation des résultats électoraux dans les branches définissant le caractère interprofessionnel confédéral, la CFTC ne sera plus représentative et la CGC n'aura plus qu'une représentativité catégorielle (sur les agents de maîtrise et cadres).

Ce texte ne sera pas modifié par le parlement même si un mécontentement de certains députés s'exprime.

Dans l'espace confédéral, la CFDT ressort largement conforté dans son double statut d'interlocuteur privilégié du patronat et du gouvernement. La CGT apparaissant curieusement comme inaudible, cela résultant peut-être du fait que très rapidement, elle a annoncé qu'elle refusait de signer un tel accord, ajouté à une modification des « leaders » de sa délégation et d'une très forte cacophonie interne. FO, en tout cas a occupé dans les médias, l'espace central du syndicalisme rejetant l'accord.

### Principaux points :

L'article 18 (titre III) dits accords de maintien dans l'emploi

Ce dispositif ressemble beaucoup aux projets d'accord compétitivité-emploi ayant été bloqués sous la présidence Sarkozy.

Il vise à un « arbitrage global temps de travail/salaire/emploi » en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise « les accords signés devront être majoritaires (c'est à dire avoir recueilli l'approbation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles », ils sont conclus pour une durée maximale de deux ans.

Le refus individuel de cet « accord de maintien dans l'emploi » entraîne le licenciement du salarié ! Tout en étant considéré comme un « licenciement économique avec une cause réelle et sérieuse », l'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique ». Il s'agit donc bien d'un licenciement avec des clauses dégradées par rapport à la situation antérieure.

#### La mobilité interne (art 15) titre II

Elle vise à organiser des « changements de poste ou des lieux de travail au sein de la même entreprise ». Il n'apparaît pas dans l'accord la référence aux 45mn de trajet et aux 50km évoqués dans la négociation. Mais le refus d'un salarié n'entraîne pas son licenciement pour motif économique. « Il s'agit là d'un licenciement pour motif personnel » !!!

#### La majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée art 4 (titre I)

Autrement dénommée taxation des CDD. La CFDT ayant fait de cet article une question centrale dans la négociation. Le volume de mouvement d'embauche est considérable (cf le communiqué FSU). Le surcoût financier n'est probablement pas assez dissuasif pour les employeurs.

Passage de 4% à 7% pour les CDD de moins d'un mois

Passage de 4% à 5,5% pour les CDD de 1 à 3 mois

Passage de 4% à 4,5% pour les CDD inférieurs à 3 mois dans certains secteurs...

Soulignons que ni l'intérim, ni les contrats temporaires, ni le travail saisonnier ne sont visés.

Par ailleurs ce dispositif peut éventuellement « valoriser » l'intérim et surtout il est assorti d'une concession très importante puisque « le CDI conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est exonérée de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois, pour les entreprises de moins de 50 salariés, 4 mois d'exonération.

Ainsi apparaît dans le paysage social, le CDI jeunes pour moins de 26 ans.

#### Faciliter la conciliation prud'homale : art 25 titre V

Cet article fait partie du chapitre « déjudiciarisation » auquel les délégations patronales étaient très attachées. Il fixe les barèmes financiers (sous forme d'indemnité forfaitaire) permettant de « régler définitivement » les litiges contestant les licenciements aux prud'hommes.

Entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire

Entre 2 et 8 ans : 4 mois de salaire

Entre 8 et 15 ans : 8 mois de salaire

Entre 15 et 25 ans : 10 mois de salaire

Au-delà de 25 ans : 14 mois de salaire

Sur chaque barème, les pénalités patronales baissent de façon très importantes.

#### Délais de prescription art 26

« aucune action de réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ne pourra être envisagée au-delà de 24 mois ».

Préalablement les recours aux prud'hommes pouvaient être déclenchés dans une période de 5 ans !

#### Expérimenter le contrat de travail intermittent art 22 titre IV

Création à titre expérimental dans les entreprises de moins de 50 salariés d'un contrat de travail intermittent : « emplois permettant (par nature) ; avec alternance de périodes travaillées

et non travaillées ». « Le contrat de travail intermittent peut avoir une rémunération indépendante de l'horaire réel et notamment être lissé tout au long de l'année.

Le génie patronal malfaisant a une inventivité sans limite...et cet accord est un territoire sur lequel il s'épanouit...

#### Deux remarques particulières.

##### Art 16 –création d'un conseil en évolution professionnelle titre II

Au moment même, où autour des projets de lois de décentralisation, nous sommes très inquiets concernant les bouleversements potentiels concernant les missions d'orientation professionnelle et la situation des personnels (notamment pour ceux intervenant en direction des salariés. (le Service Public de l'Emploi).

L'accord ajoute la nécessité d'une « information/conseil du salarié », il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi »

« l'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le service public de l'orientation, devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la décentralisation ».

Il nous faut donc suivre avec beaucoup d'attention les développements ultérieurs qui vont se produire sur ce dossier.

#### Les champs de la FSU directement impactés

Comme le démontre le paragraphe ci-dessus, dans au moins deux secteurs du SNUTEFI, la FSU est directement concernée par le contenu de l'accord.

Les modifications des conditions d'indemnisation du chômage, l'article sur le développement de la préparation opérationnelle à l'emploi (article 9, l'article 8) sur l'accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnelle expérimental, et la création d'un conseil en évolution professionnelle touchent directement l'activité du SNU Pôle-Emploi.

De même, les modifications très substantielles du Code du Travail, l'implication des Direccte dans les homologations des procédures de licenciement impactent les champs professionnels du secteur TEFE du SNUTEFI.

#### CONCLUSION

Les négociations qui sont déclenchées par l'application de l'accord, seront à analyser de très près, beaucoup de bombes à retardement se cachent derrière les encoignures du texte.

La perception à échelle très large de la nocivité du contenu de l'accord, avec ses aspects très techniques, est encore difficile actuellement. Mais l'entrée dans la vie concrète devrait hélas être très éclairante.

Le moment du débat parlementaire s'annonce comme une étape très importante.