

L'ARTICLE DU JOUR

Tensions et démissions chez les syndicats signataires de l'accord sur l'emploi

Des adhérents CFDT et CFTC, notamment, ont quitté leur organisation.

C'est aussi le résultat d'une accumulation de conflits internes locaux

Le Monde 613

Des militants sans banderoles ni badges syndicaux devaient participer à la journée d'action du mardi 5 mars pour dénoncer l'accord national interprofessionnel (ANI) de sécurisation de l'emploi signé le 11 janvier.

Adhérents ou ex-adhérents de la CFDT, de la CFTC ou de la CGC, organisations signataires, ils désapprouvent ce texte et doivent donc se mêler aux syndicalistes de la CGT et de FO, qui appellent à ces rassemblements et cortèges, à la veille de la présentation en conseil des ministres du projet de loi qui retranscrit cet accord.

Combien sont-ils à contester l'accord chez les syndicats signataires ? Les confédérations évacuent rapidement cette question. Pour la CFDT, aucune tête ne dépasse. « Depuis la signature de l'accord, explique-t-on, nous avons organisé des débats dans toutes les régions avec des syndicalistes CFDT et partout, les salles étaient totalement acquises à l'accord, hormis un militant par-ci, par-là. » Idem à la CFTC, où l'on « n'a pas enregistré plus de démissions que d'habitude. On ne peut pas dire qu'il y a 100 % d'adhésion à l'accord. Mais nous avons produit un tract d'explication et un argumentaire pour les militants ».

Il y a pourtant eu quelques échanges internes musclés et quelques cartes d'adhésion déchirées. Jean-Pierre Ottavi, ancien secrétaire général de la CFDT métallurgie des vallées de la Seine et de l'Oise et secrétaire du comité d'entreprise de Grass Valley France, a démissionné de la CFDT le 1^{er} mars. « A cause de l'ANI », dit-il comme plusieurs de ses collègues.

Equation impossible

Une décision grave, « comme un divorce ». Lui qui a vécu chez Thomson « dix plans sociaux en vingt ans », est particulièrement gêné par les nouvelles dispositions en la matière. Par exemple, si, jusqu'à présent, « les critères d'ordre des licenciements prenaient en compte, en premier lieu, la situation sociale des salariés : ancienneté, âge, charge de famille, etc., demain, avec l'ANI, le critère compétence pourra

être privilégié », déplore M. Ottavi. Mais comment mesure-t-on la compétence ? interroge-t-il.

Il ne digère pas non plus les accords de maintien de l'emploi, qui enfermeront les syndicats dans une équation impossible : « soit j'accepte la baisse des salaires, soit j'accepte les licenciements », résume-t-il. Jean-Claude Amand, secrétaire adjoint de la CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de la Seine-Maritime, estime que l'accord « valide la logique du patronat et des sociaux libéraux sur l'obstacle au développement économique que serait le coût du travail trop élevé » et « le marché du travail trop rigide ». « Dans les conditions actuelles, dit-il, nous ne devons rien lâcher des acquis sociaux obtenus par la lutte. Nous n'avons pas à être les faire-valoir de gouvernements quelle que soit leur couleur politique. »

Pour autant, « je reste à la CFDT, assume-t-il. Pour continuer le tra-

vail fait avec les copains. L'herbe n'est pas plus verte ailleurs. »

A la CFTC, le 10 février, Guy Benoist, président de la CFTC métallurgie de l'Isère, a dit tout le mal qu'il pense de cet ANI dans un courrier adressé à un responsable confédéral. « J'ai pris en compte le fait que nous sommes dans une guerre économique très forte, explique-t-il, et que c'est peut-être l'accord de la dernière chance pour garder nos usines. Mais je suis critique sur certaines dispositions qui ne répondent en rien à cet objectif. »

Il cite l'exemple du contrat à temps partiel d'une durée minimum de 24 heures hebdomadaires prévu par l'ANI, auquel il sera possible de déroger avec l'accord salarial. « Ainsi, lorsqu'une personne aura le choix entre obtenir un contrat de 12 heures par semaine ou ne pas être embauché, cette mesure sera simplement contournée. » Quant aux accords de maintien de l'emploi, prévus pour deux ans maximum, « rien n'interdit qu'à l'issue des deux ans qu'il y ait un nouvel accord pour deux ans », expli-

que M. Benoist, en parlant de l'ANI comme d'une « immense régression sociale ».

Si certains ont changé d'étiquette syndicale, dans certains cas, c'est aussi le résultat d'une accumulation de conflits internes locaux, à laquelle n'a fait que s'ajouter un rejet de l'ANI. Ainsi, chez Microsoft, la quasi-totalité de la section CFTC est passée à la CGT en janvier. Pascal Vaché en faisait partie : « On avait besoin d'échanges, de débats d'idées. A la CGT, il y a une richesse. On a passé cinq heures à décortiquer l'ANI. Et il est certain que sur ce sujet, on est plus en accord avec la CGT qu'avec les signataires. »

Chez IBM, aussi, des tensions à la CFDT ont conduit une partie de l'équipe à passer à la CGT, comme Jean-Michel Daire, qui avait consacré plus de quarante ans de sa vie militante à la CFDT. « Cela s'est passé avant la signature de l'ANI, souligne-t-il. Mais si nous avions toujours été à la CFDT à ce moment-là, l'ANI aurait posé un sérieux problème. » ■

FRANCINE AIZICOVICI

Trois points clés du projet loi

Licenciements Le plan de sauvegarde de l'emploi doit faire l'objet d'un accord majoritaire ou d'une procédure d'homologation par l'administration du travail.

Maintien dans l'emploi En cas de « graves difficultés conjoncturelles », l'employeur peut proposer une réduction salariale et/ou un aménagement du temps de travail pour deux ans maximum, en contrepartie du maintien de l'emploi pendant, au moins, la même

durée. L'accord doit être majoritaire. En cas de refus individuel, le salarié fait l'objet d'un licenciement économique, assorti de mesures d'accompagnement.

Mobilité Les entreprises peuvent mettre en place une mobilité obligatoire professionnelle ou géographique. En cas de refus, le salarié fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel, transformé dans le projet de loi en licenciement économique.