

ACCORD COMPÉTITIVITÉ-EMPLOI ATTENTION DANGER !

Lors du sommet social du 18 janvier 2012, Nicolas Sarkozy a enjoint aux partenaires sociaux de négocier dans un délai de deux mois des accords « Compétitivité-Emploi ».

Une première réunion s'est tenue avec les organisations patronales le 17 février 2012, trois réunions devraient suivre jusqu'au 13 avril 2012.

Derrière l'affichage, quels sont les objectifs de ces accords ?

S'appuyant sur le contexte de dégradation de la situation de l'emploi, l'objectif est de « jouer » sur le temps de travail et les salaires dans l'entreprise au prétexte de « préserver » les emplois.

Actuellement, des accords de ce type peuvent être conclus entre patronat et syndicats mais avec l'autorisation expresse des salariés.

Pour le Medef, il s'agit de saisir l'opportunité de la crise actuelle afin d'obtenir un accord interprofessionnel pour **imposer plus de flexibilité du temps de travail et des salaires** aux salariés. Pire ! Cet accord pourrait préfigurer de futures dispositions législatives !

Le Medef, avec l'appui du gouvernement, veut sécuriser la flexibilité.

Le gouvernement a largement anticipé dans un sens pro-patronal l'ouverture de cette négociation.

L'article 40 de la loi Warsman, actuellement en discussion au parlement, entend acter le fait qu'un accord collectif peut s'imposer aux salariés sans que cela constitue une modification de leur contrat de travail dans le domaine de la modulation du temps de travail.

Si les organisations syndicales ont condamné cette disposition, le Medef y voit l'ouverture d'une voie royale pour sécuriser, cette fois avec l'appui d'accords d'entreprises, la flexibilité salariale.

L'objectif visé est celui d'une dérégulation du droit du travail. Ainsi, loin de se limiter aux seules entreprises soumises à la « compétitivité », ces accords pourraient s'appliquer à toutes les entreprises.

En France, plus de 90% des salariés sont couverts par une convention collective. Le Medef n'a de cesse de travailler à leur éparpillement et leur affaiblissement. Mais il veut aller plus loin, en s'attaquant désormais au principe même du contrat de travail.

Pour le salarié, les possibilités de recours pour faire valoir son contrat de travail disparaîtraient.

Il n'aura d'autres choix que d'accepter le chantage emploi contre nouveaux horaires ou/et baisse de salaire sinon, c'est le licenciement sans recours.

Des conditions de négociations particulièrement déloyales :

Il serait demandé aux organisations syndicales de cautionner, par des accords collectifs, le droit à l'employeur de définir toute la réglementation dans l'entreprise. En résumé, les organisations syndicales en seraient réduites à faire le « sale boulot » au profit de l'employeur.

Les salariés et les syndicats ont beaucoup à perdre d'une telle approche.

En outre, elle affaiblit la négociation collective et le pouvoir de négocier des syndicats, qui le font au nom des salariés qu'ils représentent et dans le but d'améliorer leur situation.

Ce n'est pas un renforcement de la négociation collective qui peut être attendu, mais un détournement de celle-ci dans un sens défavorable aux salariés.

Pour la CGT, les organisations syndicales ont des responsabilités mais n'ont pas mandat des salariés pour négocier à la baisse leurs droits fondamentaux.

La mobilisation des salariés est indispensable face à l'offensive coordonnée en Europe contre la réglementation du travail.

Partout en Europe, les droits des salariés auraient vocation à être passés à la moulinette. Face à cette régression généralisée, les salariés avec leurs syndicats, dans l'unité se mobilisent dans chaque pays :

Grèce : vendredi 10 février, puissante manifestation contre le plan de régression du droit du travail des salariés.

Portugal : Le samedi 11 février, 300 000 manifestants à Lisbonne.

Espagne : Près d'un million de manifestants se sont mobilisés le 19 février à Madrid pour s'opposer à la suppression d'éléments fondamentaux du Code du travail espagnol.

L'intervention des salariés est dès à présent nécessaire :

pour s'opposer à cette logique de déréglementation qui s'inscrit dans les politiques d'austérité imposée en France et en Europe ;

Pour revendiquer des alternatives porteuses d'une sortie de crise par le développement de l'emploi, des qualifications et une plus grande sécurité pour tous les salariés en France et en Europe.

**Ensemble, nous avons toutes les raisons
pour nous mobiliser en France
le 29 février 2012
dans le cadre de la journée européenne d'action.**

LES DANGERS DE LA NÉGOCIATION « COMPÉTITIVITÉ-EMPLOI »

Les négociations « compétitivité-emploi », qui nous ont été imposées par le gouvernement, s'ouvrent actuellement. Les organisations syndicales sont sensées y négocier la possibilité d'imposer à chaque salarié une baisse de son temps de travail et incidemment une réduction de sa rémunération contre un hypothétique engagement de maintien des emplois.

Pour être très clair, le gouvernement et le patronat ont décidé d'abattre le dernier rempart de protection contre le pouvoir discrétionnaire des employeurs : le contrat de travail.

Les gouvernements successifs ont réussi à démolir la négociation collective en favorisant les dérogations défavorables aux salariés. Ainsi, un accord d'entreprise peut être moins favorable qu'un accord de branche (sauf si celui-ci comporte une clause impérative) et peut contenir des clauses « en dessous de la loi » sur une vingtaine de sujets.⁽¹⁾ Les négociations collectives sont souvent devenues des instruments de flexibilisation du travail.

Le salarié est alors amené à faire valoir son contrat de travail pour se prémunir contre des changements substantiels de ses conditions de travail. A titre d'illustration, il n'est pas possible de modifier la rémunération des salariés uniquement par accords collectifs, il faut recueillir l'autorisation de chaque salarié.

C'est bien cette possibilité de résister individuellement qui est attaquée par le gouvernement et le patronat.

Ces négociations mettent à jour une autre problématique. En effet, cela démontre que le gouvernement n'hésite pas à instrumentaliser les négociations nationales interprofessionnelles. Il en est ainsi quand il nous demande, en application de la loi de modernisation du dialogue social, de négocier le cadre de la mise en œuvre des accords « compétitivité-emploi » alors que, dans le même temps, la « loi Warsmann »⁽²⁾ va acter du fait qu'un accord collectif peut imposer aux salariés, sans leur accord, un bouleversement de leur temps de travail (dans le domaine pour l'instant limité, mais aux conséquences importantes, de la modulation du temps de travail).

Nous pouvons en tirer la conclusion suivante : lorsque le sujet est particulièrement sensible (négocier une baisse des rémunérations) le gouvernement n'hésite pas à se décharger de sa responsabilité sur les organisations syndicales en recourant à la négociation interprofessionnelle, tout en mettant en place diverses stratégies pour influencer son contenu.

Pourtant, la place des interlocuteurs sociaux dans l'élaboration de la loi, via la négociation des ANI, est censée, depuis 2007, faire l'objet d'une consécration avec l'introduction d'un article L.1 dans le Code du travail.⁽³⁾ Cependant, comme le montre la négociation sur les accords « compétitivité-emploi », cette association des organisations syndicales à l'élaboration des lois est largement contournée par le législateur.

Les possibilités d'évitement sont en effet nombreuses et souvent c'est le texte de loi lui-même qui permet cela :

- en excluant certains sujets du périmètre légal de la négociation, exemple : les retraites ;
- en excluant les propositions de loi du champ d'application du texte (les réformes prenant la forme d'une proposition de loi ne sont pas soumises à une négociation préalable).

A cela s'ajoute de nombreux « passages en force » (la partie temps de travail de la loi du 20 août 2008, cavaliers législatifs...). **Au final, nous constatons que, sur 42 lois adoptées en droit du travail depuis 2007, seules 3 ont été négociées selon la procédure de concertation préalable.**

Ces stratégies en disent long sur la volonté du pouvoir d'instrumentaliser les organisations syndicales dans ce processus. En effet, lorsque cela arrange le gouvernement ou le patronat on utilise la procédure de la loi de 2007 sur la « modernisation du dialogue social », sinon on la contourne aisément.

Il y a urgence à clarifier les postures politiques et syndicales. En effet, un front « hétéroclite », réunissant notamment l'UMP, le PS (qui semble faire machine arrière),⁽⁴⁾ Alain Madelin, la CFDT et le MEDEF, réclame la modification de la Constitution française afin de reconnaître aux organisations patronales et syndicales de salariés un rôle de législateur en droit du travail.

Cette solution nous pose problème pour diverses raisons (quelle légitimité des syndicats pour élaborer le droit à la place du parlement ?, très grande difficulté de remise en cause de la règle en cas de changement de gouvernement, accroissement des possibilités de déréglementation du Code du travail...etc.).

Aux yeux de la CGT « l'autonomie normative des partenaires sociaux » (c'est-à-dire la délégation du pouvoir législatif aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs en droit social) est un véritable danger pour la démocratie et l'avenir du syndicalisme.

Le 29 février doit être l'occasion, pour toute la CGT, d'engager une campagne de sensibilisation et de mobilisation en direction des salariés sur tous ces enjeux qui sont loin d'être uniquement juridiques.

Anne BRAUN

Conseillère confédérale Pôle DLAJ

Note

⁽¹⁾ A titre d'exemple, un accord d'entreprise peut prévoir d'abaisser la prime de fin de CDD, dite prime de précarité, à 6% au lieu de 10% (article L.1243-9).

⁽²⁾ Cette loi en cours d'adoption est issue d'une proposition de loi faite par Mr. Warsmann, elle n'a fait l'objet d'aucune négociation préalable.

⁽³⁾ La loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social, codifiée à l'article L.1 du Code du travail, prévoit que « *Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation. Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en oeuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées au premier alinéa en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence.* »

⁽⁴⁾ Cf. le programme du Parti socialiste qui prévoit que la constitutionnalisation portera uniquement sur l'obligation de concerter les partenaires sociaux. Alors que F. Hollande avait indiqué dans Le Monde du 14 juin 2011 que « *la Constitution devrait garantir à l'avenir une véritable autonomie normative aux partenaires sociaux.* ».