

Retrait du projet de loi Travail ! un combat privé et public !



Le projet de Loi « Travail » constitue une attaque inédite contre le droit du travail. Il suffit de lire les dispositions principales pour le constater.

La réponse à ce projet de loi est et doit être inédite !

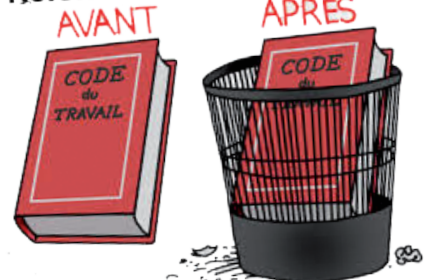
Le 9 mars, elle a déjà rassemblé les mouvements de jeunes pour le retrait intégral du texte, un mouvement citoyen s'exprimant via les réseaux sociaux et une pétition en ligne qui a déjà recueilli plus d'un million deux-cent mille signataires, un front syndical actif et offensif, FSU, CGT, FO et SOLIDAIRES.

Les grandes lignes de ce projet démontrent qu'une même « philosophie » mortifère préside aujourd'hui à ce projet de Loi mais également aux réformes en cours et futures de la fonction publique. Cette logique est à combattre tant dans le privé que dans le public.

Hormis quelques concessions faites à la marge pour tenter de désamorcer le conflit social, les modifications introduites dans une V2 présentée, le 14 mars au nom du gouvernement par le premier ministre, aux « partenaires sociaux » ne modifie en rien la philosophie globale.

Pour Solidaires finances un seul objectif : Retrait du projet de loi Valls - Macron - El Khomeri

Réforme du Code du Travail



Contre une attaque inédite du droit du travail existant

Dès le 1^{er} article, le projet de loi subordonne les libertés fondamentales de l'individu au « bon fonctionnement de l'entreprise » ! Tout le reste du texte découle de cette sentence.

Inversion de la hiérarchie des normes = c'est au niveau de l'entreprise que ça va se jouer... avec en prime un affaiblissement des syndicats !

Aujourd'hui

La loi (Code du travail) **prime** : sur les accords de branches (pris au niveau d'une branche professionnelle, par exemple bâtiment, banques...) et qui eux priment sur un accord pris dans l'entreprise.

Seule dérogation : un accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche, à la condition que celui-ci accorde plus de droits aux salarié-e-s (donc un « mieux-disant »).

Un accord peut être pris dans l'entreprise s'il y a accord de syndicats représentant 30 % des salarié-e-s, et si les syndicats représentant 50 % des salarié-e-s ne s'y opposent pas.

Avec la loi Travail

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche qui prime sur la Loi (sur de nombreux sujets !!)... et ceci même si l'accord d'entreprise est moins favorable au salarié que l'accord de branche ou que la Loi !!

= Une « flexibilité » et une inégalité des salarié-e-s quant aux règles qui régissent leurs conditions de travail.

Dans le même sens, désormais, un accord pourra être signé par des syndicats représentant 30 % des salarié-e-s, s'il s'accompagne d'un « référendum » positif auprès des salarié-e-s (les syndicats représentant 50 % des salarié-e-s ne pourront s'y opposer). Là aussi sous couvert de démocratie directe, le gouvernement nie le fait que les salarié-e-s subissent le chantage à l'emploi... et que c'est une manœuvre pour mieux contourner les syndicats !

Le gouvernement renvoie le rapport de forces au niveau « local »... Or, le lien de subordination, le risque de chantage à l'emploi face à la crise font que ce sont, de fait, les salariés qui se plieront aux décisions de l'employeur... sans marge de manœuvre des syndicats pour invoquer des droits protecteurs dans les accords de branche ou la loi.

Explosion des 35 heures et de la limitation du temps de travail

Temps de travail par jour

Aujourd'hui

10 h de travail maximal par jour. 12 h possible sur autorisation de l'inspection du travail.

Avec la loi Travail

10 maxi, mais 12 h si un accord d'entreprise le prévoit.

Temps de travail par semaine

Aujourd'hui

48 h par semaine maxi et autorisation de l'Inspection du Travail jusqu'à 60 h.

Limitation à 44 h par semaine pendant 12 semaines d'affilée maxi.

Avec la loi Travail

48 h par semaine maxi mais jusqu'à 60 h sur autorisation « administrative ». Un accord d'entreprise peut prévoir jusqu'à **46 h par semaine pendant 16 semaines d'affilée.**

Forfait jour

(c'est une dérogation aux 35 h puisqu'on calcule le temps de travail sur l'année)

Aujourd'hui

Ce forfait jour (prévu dans un accord) concerne 50 % des cadres et 13,50 % des salarié-es qui effectuent en moyenne 46 h 30 par semaine. La France a été condamnée plusieurs fois au niveau européen pour « manque de protections sérieuses contre les durées et les charges excessives » !

Limitation : 218 journées de travail par an

Avec la loi Travail

Possibilité de forfaits jours individuels même dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s (sans accord) ; l'accord reste nécessaire au-delà des 50 salarié-e-s. Mais le repos de 11 h peut être « fractionné ». **L'employeur n'est plus responsable de la santé et de la sécurité des salarié-e-s. La responsabilité est renvoyée au salarié qui doit prendre ses congés !**

Limitation : 275 journées de travail par an.

Temps de travail des apprentis mineurs

V2 : Finalement maintenu à 8 h maxi de travail par jour et 35 h hebdomadaires.



C'est la flexibilité et l'augmentation dans cette version « light » du Code du Travail du temps de travail des salarié-e-s qui sont instaurées... et plus grave : les contrôles « objectifs » de l'inspection du travail sautent, les employeurs sont exonérés de leur responsabilité, le tout au détriment des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des salarié-e-s !!

Les femmes qui mènent une « double-journée » en gérant majoritairement les tâches domestiques, seront encore particulièrement pénalisées ; et il est à craindre qu'en l'absence « d'adaptabilité » aux nouvelles normes, elles fassent les premières les frais des nouvelles modalités de licenciement facilité !

Licenciement facilité et amoindrissement des garanties pour les salarié-e-s...

Licenciement abusif (donc hors des critères légaux)

Aujourd'hui

Le juge fixe un montant d'indemnité en fonction de plusieurs critères, ancienneté, âge, capacité à retrouver un emploi... le montant minimal est de 6 mois de salaires, il n'y a pas de maximum.

Avec la loi Travail

Il n'y a pas de minimum, les indemnités sont plafonnées et déterminées suivant l'ancienneté (maximum de 15 mois si plus de 20 ans d'ancienneté).

V2 : Le plafonnement des indemnités sera fixé uniquement à « titre indicatif ». Le pouvoir sera davantage laissé au juge.

Licenciement économique

Aujourd'hui

Le licenciement est possible en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutation technologique, de difficultés économiques. Et ceci, s'il y a des difficultés dans le secteur d'activité de l'entreprise.

Avec la loi Travail

Le licenciement est également valable en cas de baisse du chiffre d'affaires, de baisse des commandes pendant quelques mois, et ceci même s'il n'y a pas de difficultés dans le secteur !

De plus, si un accord d'entreprise a été passé pour baisser les salaires, ou augmenter le temps de travail (pour difficultés conjoncturelles ou désormais aussi pour « préserver ou développer l'emploi »), le salarié qui refuse ces mesures sera licencié pour motif personnel (avant la loi Travail, il s'agissait d'un « licenciement économique »).

Le projet de loi étend ainsi les cas de licenciements économiques, tout en amoindrissant le droit des salarié-e-s, notamment celui de la réparation du préjudice lorsque les employeurs auront enfreint les dispositions légales des cas de licenciements (par ailleurs élargis !). Le salarié est considéré comme une variable d'ajustement, qui sera économiquement « chiffrable » par l'entreprise lorsqu'on voudra s'en débarrasser.

Quels points communs entre ce projet de loi et ce qui est à l'oeuvre dans la Fonction Publique ?

Protégés par le statut de la fonction publique, les fonctionnaires font figures de « privilégiés » et c'est bien martelé dès que possible dans les médias, ce qui sert à revenir sur les droits de ces derniers (voir les débats sur les retraites, les jours de carence etc.), en oubliant le naufrage de leur pouvoir d'achat. Il ne s'agit pas pour autant ici de minorer ce qu'un licenciement sec veut dire pour un salarié... mais bien de voir les similitudes à l'oeuvre.

Si l'on regarde bien les attendus de la réforme du code du travail, on retrouve les mêmes poncifs du système néolibéral qui sont rebattus depuis plus de vingt ans, dans le secteur privé, comme désormais dans le secteur public :

PPCR, réforme territoriale, compte personnel d'activité, et rapport sur le temps de travail...les nouvelles attaques des droits des fonctionnaires !

Le gouvernement prétend adapter la fonction publique et le statut des fonctionnaires au XXI^{ème} siècle... Pour ce faire, il applique les mêmes recettes... qui se traduisent par du « moins-disant » pour les agent-es. Jamais les conséquences sur les conditions de travail, le niveau de service public dont la société a besoin et, au final, sur le type de société voulue par la collectivité et le plus grand nombre, ne sont prises en compte !

Là aussi, les agents sont des « variables d'ajustements »

► **Réforme territoriale, restructurations, Parcours professionnel-Carrière-Rémunération (PPCR)...** , même finalité là aussi : avoir des fonctionnaires interchangeables, mobiles, corvéables qui pourront (et demain devront ?) passer d'un emploi à l'autre -corps trans-fonctions publiques et dans le versant État, corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM) sont priorisés dans ces différents projets.

SIMPLIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

Y'A PLUS QU'UN SEUL ARTICLE ...

"BOSSE ET FERME LA" !



► **pour le secteur privé**, c'est allègement de charges sociales, CICE et désormais les salariés variables d'ajustement économiques au nom de la compétitivité et de l'emploi (dont on généralise une forme de précarisation) : le Medef est ravi !

► **pour le secteur public**, ce sont les dépenses publiques qui seraient trop lourdes, d'où une politique de suppressions d'emplois massives (même s'il ne s'agit que de non-remplacement des départs) et des restructurations, informatisations à l'envie pour pallier à la casse des missions...

Les agents ne sont plus que des pions ; à charge pour eux de s'adapter là aussi !

► **Généralisation de la précarité dans les trois fonctions publiques :**

Même si le principe du concours est réaffirmé dans PPCR comme modalité de recrutement dans la fonction publique, aujourd'hui c'est près d'un agent sur quatre qui est un contractuel dans la fonction publique et presque la moitié des agents de catégorie C de la territoriale sont recrutés sans concours... En outre, des projets circulent pour recruter des B hors concours par Pacte !

De plus, on déplore une multiplication des « faux-intérim », services civiques, Pacte, apprentis etc.

Ces divers dispositifs démultiplient le nombre de personnels travaillant dans la fonction publique sans statut, et sans perspective d'embauche, sauf à pouvoir passer les concours... quand ils existent encore...

Une forme d'inversion de la hiérarchie des normes ?

Une « charte de déconcentration de la gestion des personnels » a été publiée en mai 2015 et s'applique aux fonctionnaires dans les nouvelles régions fusionnées. N'en doutons pas, la décentralisation de la gestion des personnels n'en est qu'à ses débuts, même si pour l'instant, cet élément a été retiré de PPCR (passé en force on le rappelle !).

Le rêve des gouvernements successifs est d'unifier (par le bas) l'ensemble des règles de gestion des fonctionnaires, afin que, demain, tous et toutes soient gérées « en local » sans les garanties offertes par les règles de gestion nationales !

Avec la réforme territoriale et l'emprise d'une gestion déconcentrée, serons-nous demain tous gérés sous l'autorité des Préfets ?

Aux MEFs, le ballet des restructurations, le rythme effréné des suppressions d'emplois et leurs conséquences sur la gestion des personnels illustrent cette situation.

Si l'inversion de la hiérarchie des normes n'est pas directe, l'organisation interne de la gestion du personnel y ressemble de plus en plus !

Compte personnel d'activité (CPA), temps de travail...des thématiques Fonction Publique qui suivent le projet de loi Travail :

Le Compte personnel d'activité prévu dans la nouvelle loi Travail (qui compile des droits à la formation et ceux acquis en raison de la pénibilité) est aussi en projet à la Fonction Publique. Il devrait être présenté mi-mars devant le Conseil commun de la fonction publique et, ensuite, faire l'objet d'une ordonnance du gouvernement (donc passer sans autre forme de concertation).

Ce CPA n'est qu'une compilation de droits existants qui acte une individualisation des droits ! Il s'agit d'une nouvelle attaque contre le statut : l'individu primant sur le collectif !

Quant à la question du temps de travail, un rapport doit être remis prochainement à la nouvelle ministre de la Fonction publique... Outre les « pinaillages » incessants sur la prise de congés des fonctionnaires, il y a fort à parier que les prochaines révisions des 35 heures viseront aussi les fonctionnaires !

Car, comment supprimer encore davantage des emplois de fonctionnaires et continuer à leur faire assurer un tant soi peu le service public ? En les faisant travailler plus longtemps ! (CQFD)

Le cocktail suppressions d'emplois et 35 heures dans les hôpitaux est emblématique : le gouvernement avait l'objectif de revenir sur les 35 heures en supprimant des RTT et des journées de congés en 2015 à l'AP-HP (l'assistance publique des hôpitaux de Paris). Seule la mobilisation des personnels avait pu empêcher une régression de leurs droits !

Pour **Solidaires** finances

il faut combattre toutes les logiques libérales mortifères qui aboutissent à toujours plus de précarité et à toujours moins de droits des salarié-e-s qu'ils soient dans le public ou dans le privé !!

N'acceptons plus ces logiques de déshumanisation !!

Agissons ensemble privé et public pour GAGNER !

Retrait du projet de loi Travail !

Tous et toutes en Grève le 31 Mars !