

Retrait du projet de Loi travail

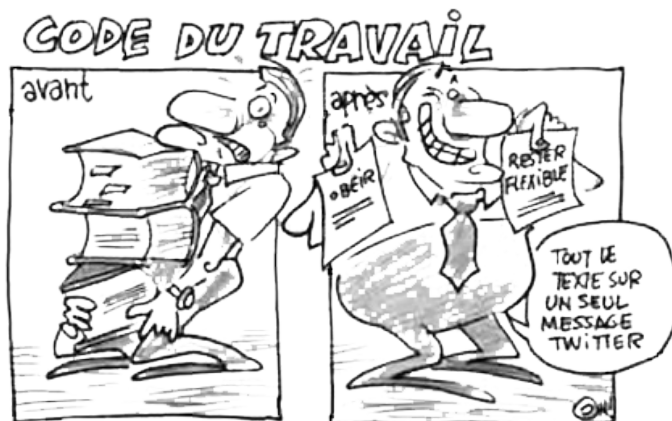
Un combat privé/public à mener !

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 aussi être inédite : elle a déjà rassemblé le 9 mars un front syndical actif et offensif Solidaires, la CGT, la FSU, FO et les mouvements de jeunes pour le retrait intégral du texte, mais aussi un mouvement s'exprimant par le biais des réseaux sociaux, et de la pétition qui en est à plus d'un million deux-cent mille signataires !

Le 14 mars Valls a opéré un «déménagement» en revenant sur quelques points mais ceci ne remet nullement en cause les principales dispositions ni la logique de régression des droits des salarié-e-s.

Solidaires Finances Publiques expose ici les grandes lignes de ce projet pour démontrer que c'est une même «philosophie» mortifère qui est à l'œuvre aujourd'hui dans ce projet de Loi, mais aussi dans les réformes en cours et futures de la Fonction Publique.



Le projet de Loi El Khomri-Valls-Macron : une attaque inédite contre le droit du travail

Dès le premier article le projet de loi n'hésite pas à subordonner 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 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, si celui-ci accorde plus de droits aux salarié-es (donc un «mieux-disant»).

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

Avec la loi Khomri

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-es quant aux règles qui régiront leurs conditions de travail.

Dans le même sens, désormais un accord pourra être signé par des syndicats représentants 30 % des salariés (seuil reporté à 50 % le 14 mars), s'il s'accompagne d'un «référendum» positif auprès des salarié-es (et donc les syndicats représentants 50 % des salarié-es ne pourront s'y opposer).

(Modification du 14 mars : ceci sera mis en place progressivement d'abord sur la durée du travail).

Là aussi sous couvert de démocratie directe, on nie le fait que les salarié-es subissent le chantage à l'emploi...et que c'est une manœuvre pour mieux contourner les syndicats !

Cette inversion n'a pas été remise en cause par les annonces du 14 mars. On renvoie le rapport de force au niveau «local»... or le lien de subordination, le risque de chantage à l'emploi face à la crise, font que c'est de fait les salariés qui se plieront aux décisions de l'employeur... sans marge de manœuvre des syndicats pour invoquer des droits protecteurs des accords de branche ou de 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 Khomri

10 maxi, mais 12h si un accord d'entreprise le prévoit !
Modification du 14 mars : l'accord de branche sera finalement nécessaire pour pouvoir moduler le temps de travail.

Temps de travail par semaine

Aujourd'hui

48 heures par semaine maxi et sur autorisation de l'inspection du travail jusqu'à 60 h. Limitation de 44 h par semaine pendant 12 semaines d'affilées maxi.

Avec la loi Khomri

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'affilées.
Modification du 14 mars : l'accord de branche sera finalement nécessaire pour pouvoir moduler le temps de travail.

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 font 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 Khomri

Possibilité de forfaits jours individuels même dans les entreprises de moins de 50 salarié-es (sans accord), l'accord reste au-delà des 50 salarié-es.
Modification du 14 mars : un salarié «mandaté» par un syndicat pourra négocier localement mais que s'il y a accord de branche.
Mais le repos de 11 h peut être «fractionné» (abandon du repos fractionné le 14 mars). L'employeur n'est plus responsable de la santé et de la sécurité des salarié-es, la responsabilité est renvoyée au salarié qui doit prendre ses congés !
Limitation : 275 journées de travail par an.

Temps de travail des apprentis mineurs

Aujourd'hui

Temps maxi de 8 h de travail par jour, et 35 h par semaine (et augmentation sur autorisation de l'inspecteur du travail).

Avec la loi Khomri

Temps maxi de 10 h de travail par jour et de 40 h par semaine (l'augmentation est décidée par l'employeur).
Disposition abandonnée le 14 mars !



Même si le 14 mars Valls a réintroduit la nécessité d'un accord de branche, c'est la flexibilité et l'augmentation du temps de travail des salariés qui sont instaurées..., notamment les dispositions sur les heures supplémentaires ne sont pas remises en cause, et le 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-es !!

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 facilités !

Le licenciement facilité et amoindrissement des garanties pour les salarié-es...

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 Khomri

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).
Disposition abandonnée le 14 mars, le barème sera uniquement «indicatif».

Aujourd'hui

Il 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 Khomri

Le licenciement est également valable en cas de baisse du chiffre d'affaire, 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 Khomri c'était un licenciement économique).

Modification du 14 mars : Valls promet un dispositif pour éviter que les grands groupes ne provoquent artificiellement des difficultés économiques sur leurs sites français pour justifier un licenciement.

Même si la disposition scandaleuse de plafonnement des indemnités a été abandonnée, le projet de loi étend largement les cas de licenciements économiques, en concédant d'aménager des gardes fous... mais qui seront difficiles à mettre en oeuvre pour les salarié-es.

Le salarié est véritablement considéré comme une variable d'ajustement !

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 figure de «privilegiés» 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 :

- pour le secteur privé, c'est allègement de charges sociales, CICE, et désormais les salarié-es variables d'ajustement économique au nom de la compétitivité et de l'emploi (dont on généralise une forme de précarisation), le Medef est ravi !
- pour le secteur public, c'est les dépenses publiques qui seraient trop lourdes, d'où une politique de suppressions d'emplois massives (même si ce sont des non-remplacements) et des restructurations, informatisations à l'envi pour pallier la casse des missions... où les agent-es deviennent de plus en plus des pions qui doivent s'adapter là aussi !



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

On veut adapter la fonction publique et le statut des fonctionnaires au XXIème siècle... mais on reprend les mêmes recettes... qui se traduisent par du moins-disant pour les agent-es, sans jamais mesurer quelles conditions de travail on sacrifie, de quel service public on a besoin, et au final quel type de société on crée !

Les agents deviennent des variables d'ajustements

– Réforme territoriale et restructurations obligent, on crée des fonctionnaires qui pourront (et demain devront ?) passer d'un emploi à l'autre : PPCR crée les corps trans-fonction publiques, et dans le versant État c'est l'interministérialité qui est recherchée et favorisée par la création des CIGEM (corps interministériels à gestion ministérielle).

On multiplie les personnels qui travaillent pour la Fonction Publique sans pouvoir bénéficier du statut, et/ou qui ne sont pas recrutés par concours :

– Même si le principe du concours est réaffirmé dans PPCR comme modalité de recrutement dans la Fonction Publique, actuellement presque la moitié des agents C de la territoriale sont aujourd'hui recrutés sans concours... et des projets circulent pour recruter des B hors concours par Pacte !

– Il y a une multiplication des «faux-intérim», services civiques, Pacte, apprentis etc.. aujourd'hui c'est près d'un agent sur quatre qui est un contractuel dans la Fonction Publique !

Une forme d'inversion de la hiérarchie des normes ?

Les tentatives de décentralisation de la gestion des personnels n'en sont qu'à leurs débuts. Si cet élément a été retiré de PPCR (passé en force on le rappelle!) une «charte de la déconcentration de la gestion des personnels» a été publiée en mai 2015.

Le rêve des Ministres de la Fonction Publique est bien d'unifier (par le bas) l'ensemble des règles de gestion des fonctionnaires, et qu'ensuite demain tous et toutes soient gérés «en local» !

Avec la réforme territoriale et l'emprise d'une gestion déconcentrée, serons-nous demain tous gérés sous l'autorité des Préfets ? De même PPCR entend minorer le rôle des CAP à titre de «simplification».

À la DGFIP le ballet des restructurations et ses conséquences en termes de gestion des personnels illustre la situation : de plus en plus, tout est renvoyé officiellement à une décision locale du directeur ou de la directrice... ce qui exonère en quelque sorte les services RH au niveau national...

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 de près l'actualité du 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 : ce compte personnel devrait être présenté mi-mars devant le Conseil commun de la Fonction Publique, et il devrait 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... mais qui acte une individualisation des droits... alors que ceux-ci figurent déjà dans les statuts !

Quant à la question du temps de travail, un rapport doit être remis prochainement à la nouvelle ministre de la Fonction Publique...

Outre les pinailages incessants sur la prise de congés de fonctionnaires, il y a fort à parier que les prochaines révisions des 35 heures seront pour les fonctionnaires !

Car comment supprimer encore des fonctionnaires et continuer à faire un tant soi peu le service public ? En faisant travailler plus longtemps ! Le cocktail suppression 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 Publiques

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

N'acceptons pas leurs logiques de déshumanisation pour leurs profits !!

Soyons Solidaires pour reprendre nos destins en mains et gagner !

Retrait du projet de Loi Travail

Tous et toutes en grève le 31 Mars !