

STT 59

Syndicat CN
Travailleurs
Territoriaux



Avec LREM et Macron, l'horizon est noir !

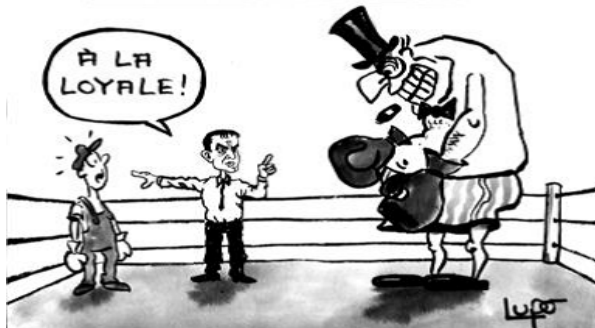
Riposte sociale le 12 septembre 2017 !

Mandaté et promu par la classe possédante propriétaire de la quasi-totalité des medias, Macron et son gouvernement, après une rapide comédie de consultation des « partenaires sociaux » et de « dialogue social », ont publié leurs ordonnances visant à imposer la réforme du Code du travail avant la fin du mois de septembre. Le gouvernement rentre immédiatement dans le vif du sujet : **il s'agit tout simplement de donner au patronat le pouvoir de faire régner "le droit du plus fort", le sien. Macron et LREM livrent les salarié.e.s, sans protection et sans droit, à la violence d'un rapport direct entre patrons et employé.e.s.**

LES GRANDES LIGNES DE LA LOI TRAVAIL MACRON – Volet III*

Une inversion totale de la hiérarchie des normes

**DU CODE DU TRAVAIL AUX
ACCORDS PAR ENTREPRISE**



L'article premier du projet d'habilitation résume toute l'orientation du texte : **déréguler l'ensemble du droit du travail en donnant la priorité à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et la loi.**

Cette inversion de la hiérarchie des normes, entamée depuis longtemps, a notamment connu un coup d'accélérateur avec la loi travail sur les thèmes du temps de travail et de la rémunération des heures supplémentaires. Mais la durée de base du travail restait encore fixée par la loi. De plus certains sujets demeuraient uniquement négociables au niveau de la branche (comme les grilles de minima salariaux) sans possibilités de dérogation dans un sens défavorable au niveau de l'entreprise. L'idée est aujourd'hui d'achever l'inversion de la hiérarchie des normes en la

généralisant à tous les domaines. Tout doit disparaître !

Seuls trois domaines resteront définis au niveau de la loi : le SMIC, l'égalité professionnelle femmes-hommes et les seuils d'exposition aux risques professionnels. Tout le reste peut-être remis en cause : salaires, contrat de travail et même certaines règles relatives à la santé et à la sécurité.

Si l'on prend pour exemple le contrat de travail, les termes mêmes de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (motifs de licenciement, procédure et indemnités) pourraient être modulables et renvoyés à la négociation d'entreprise. De même les dispositions régissant les CDD et l'intérim (motifs, durée et règles de succession sur un même poste) pourront désormais être « adaptées » par accord. **Cette mise en concurrence généralisée des salariés de chaque entreprise entrainera une course sans limite au moins-disant social. Pour couronner le tout le gouvernement prévoit même d'instaurer la primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail dans un sens défavorable aux salariés.** Ce dispositif avait été expérimenté avec les accords dits de « maintiens dans l'emploi ». Il s'agissait d'ouvrir la possibilité d'augmenter la durée du travail et/ou de baisser le salaire en cas de difficultés économiques et en garantissant le maintien des emplois pendant une période donnée. Aujourd'hui ce dispositif serait généralisé quel que soit le contexte. Ainsi un salarié qui aura négocié son contrat de travail à certaines conditions de rémunération et de durée du travail pourra voir son contrat de travail remis en cause à tout moment par accord d'entreprise.

Les référendums d'entreprise : un leurre de démocratie

Et pour être sûr que cette dérégulation puisse être effective, Macron prévoit de contourner le monopole syndical sur la négociation collective en étendant la possibilité d'organiser des référendums d'entreprise. Là où la loi travail donnait la possibilité à un syndicat minoritaire d'initier un référendum, Macron veut pousser la logique au bout en donnant cette possibilité aux employeurs. On imagine déjà le chantage à l'emploi qui jouera à plein au niveau de l'entreprise pour faire passer toutes les régressions à coups de référendums successifs. Le référendum d'entreprise est un leurre de démocratie. Les salariés seront placés devant un choix individuel, alors que la défense des intérêts des travailleurs ne peut véritablement se faire que collectivement. Dans ce sens, passer outre les représentants du collectif des travailleurs pour demander l'avis individuel de chaque travailleur, c'est faire croire à la fiction d'une relation égale entre un travailleur et un patron.

Ce projet est ni plus ni moins, que l'aboutissement du déjà ancien projet patronal de « refondation sociale » initié en 2000 par Ernest-Antoine Seillière, ex-président du Medef, de dérégulation généralisé du droit du travail. Il est important que chaque organisation syndicale joue son rôle de défense des intérêts des travailleurs/euses et que Macron ne trouve pas d'allié.e.s syndicaux/ales pour mettre en scène son « dialogue social » et surtout réaliser son projet.

La fusion des institutions représentatives du personnel

La loi Rebsamen avait étendu les possibilités de fusion des différentes institutions représentatives du personnel dans des délégations uniques du personnel (DUP) jusqu'à 300 salarié.es en y intégrant notamment les CHSCT. Sur ce point Macron veut là aussi aller plus loin **en imposant la DUP (qui sera d'ailleurs appelée CES) dans toutes les entreprises de plus de 49 salarié.e.s.** Ainsi l'instance de proximité qu'est le CHSCT pourrait disparaître.

L'article 2 du projet de loi prévoit au passage que cette instance fusionnée pourra «exercer les compétences en matière de négociation des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement » ; histoire, une fois de plus, de contourner les délégués syndicaux au profit d'éventuels représentants du personnel « maison ».

La fin du compte pénibilité

Autre revendication permanente du Medef depuis 2010 : l'abrogation du compte pénibilité. C'était la seule micro-avancée du quinquennat Hollande pour faire passer sa réforme des retraites auprès de la CFDT. Mais c'était encore trop pour le patronat et Pierre Gattaz a insisté pour que le gouvernement « la fasse sauter ». Macron va s'employer à exaucer ses vœux.

D'une part le nouveau dispositif, rebaptisé « compte de prévention », ne sera plus financé directement par les entreprises par une nouvelle cotisation sociale ; d'autre part les risques ne seront plus évalués au cours de la vie professionnelle mais « médicalisés ». En gros il faudra désormais être déjà malade pour pouvoir bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Pour les critères comme la manutention des charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques, il faudra même atteindre un taux d'incapacité permanente de 10% pour être éligible à une retraite anticipée !

Un permis de licencier à moindre coût

De même la question du plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, initialement prévue par le projet de loi travail, et finalement abandonnée, fait sa réapparition. Le tribunal n'aurait plus à apprécier le préjudice réel, l'indemnité maximale serait fixée une bonne fois pour toutes.

C'est, là aussi, la réalisation des désirs du patronat. Pierre Gattaz, président du Medef, plaide ainsi depuis longtemps pour le plafonnement des indemnités prud'homales en mettant en avant « la peur » des chefs d'entreprise. **Concrètement il s'agit pour le patronat de pouvoir anticiper et provisionner ce que coûtera un licenciement abusif pour licencier tranquillement.**

De plus les ordonnances Macron prévoient que les termes mêmes de la rupture du contrat de travail (motifs de licenciement, préavis et indemnités) **pourraient être modulables et renvoyés à la négociation d'entreprise.**

Favoriser les licenciements économiques

Ici encore, le texte veut réintroduire une mesure initialement envisagée par la loi El khomri, et finalement retirée. Il s'agit de restreindre au territoire français le périmètre retenu pour apprécier les difficultés d'un groupe international qui licencie dans une de ses filiales en France. En restreignant le périmètre géographique d'appréciation des difficultés économiques, une multinationale florissante pourra ainsi organiser, de façon artificielle, la faillite d'un de ses sociétés françaises.

Vers la fin du CDI

Parmi les « nouveautés » le projet de loi renferme un « contrat de chantier », permettant d'associer la fin dudit contrat à celle d'un projet donné. En somme, un CDI avec des caractéristiques de CDD... Cette idée d'un contrat de chantier revient à intervalles réguliers depuis au moins le début des années 2000. Le projet de loi prévoit d'ouvrir cette possibilité « par accord de branche ou, à défaut, à titre expérimental ».

Plus d'un siècle après la création du code du travail nous ne sommes pas loin du retour au contrat du louage qui prévalait au 19e siècle, avec une embauche à la tâche, et une précarité pour tous !

ET LA FONCTION PUBLIQUE ?

Derrière les suppressions de postes, la casse du statut !

Ce volet III au démantèlement du droit du travail n'est qu'une première étape avant celui de la casse de la fonction publique. La logique ? Attaquer le droit du travail privé et, une fois la loi passée, s'attaquer aux fonctionnaires pour leur appliquer les mêmes mesures en les présentant comme des privilégiés par rapport aux travailleurs.euses du privé. N'oublions pas que c'est cette stratégie qui avait été mise en œuvre pour les retraites, par exemple. Qu'on ne s'y trompe pas, Emmanuel Macron ne compte pas simplement supprimer des postes comme l'ont fait ses prédécesseurs.

Début février, Macron explicitait son programme : « 500 000 fonctionnaires vont partir à la retraite. Sur la fonction publique d'État et territoriale, 120 000 ne seront pas remplacés ». Mais il fait également partie de ceux qui pensent que le service public coûte « trop cher à l'État » ou que le statut de fonctionnaire ne serait « plus adéquat ».

La fin des 35 heures pour les fonctionnaires

Depuis longtemps, nombre de politiques ont comme projet de revenir sur les 35h, y compris pour les fonctionnaires. Macron ne fait pas exception en la matière, dans son programme, derrière l'idée de développer « *de nouvelles façons de travailler* » pour les fonctionnaires c'est le temps de travail qui est en ligne de mire. **Sur le Code du travail et en particulier le temps de travail (35h, RTT, congés, etc.) n'imaginons pas que les projets n'ont vocation qu'à s'appliquer au privé.**

Le rétablissement du jour de carence

Toujours au nom de « l'égalité » public/privé, Macron a également promis de rétablir le jour de carence avant d'être pris en charge par l'assurance maladie pour les agents en arrêt. Outre le fait que la fameuse « égalité » se fait toujours par le bas, celle-ci ne tient pas compte de la réalité. En effet une grande partie des entreprises prennent en charge les jours de carence de leurs salarié.es. (66 % des salarié.es bénéficient d'une prise en charge du délai de carence par leur prévoyance entreprise.) En instaurant un jour de carence pour les fonctionnaires, **ces dernier.es seront donc traité.es comme la minorité de salarié.es du privé les moins bien indemnié.es.**

Vers la fin du point d'indice

Concernant les salaires des fonctionnaires, finie aussi la « parenthèse » de 2016 avec une bien faible revalorisation de 1,2 % du point d'indice. À l'issue des premières rencontres entre syndicats de la fonction publique et gouvernement les orientations sont claires : il n'y aura pas de hausse de la valeur du point d'indice en 2017 et un rendez-vous salarial annuel n'est pas envisagé avant 2018.

Suppressions de postes et gel du point d'indice ont un air de déjà-vu de mesures dès appliquées par les différents gouvernements, du PS de Hollande à la droite de Sarkozy.

Mais, là aussi, il y a plus. Une nouveauté s'est glissée dans le programme de Macron, et, comme l'on dit souvent, le diable est dans les détails. Suite aux rencontres bilatérales avec les syndicats «représentatifs», nous avons appris quelques-unes des « grandes orientations » du gouvernement. **Le gouvernement projette de différencier la valeur du point d'indice** qui sert à calculer la rémunération des fonctionnaires **en fonction des versants de la fonction publique (État, hospitalière, territoriale)**. En créant trois points d'indice différents, l'enjeu pour Macron est de diviser la fonction publique, pour attaquer là aussi sur des calendriers distincts les différents secteurs, fonction publique d'État, hospitalière, et territoriale. Un préalable donc à une remise en cause brutale des acquis de la fonction publique.

Ce que cherche à faire Macron est dans la lignée des politiques et des contre-réformes que nous subissons depuis des années : pousser jusqu'au bout la transformation managériale des secteurs publics, instaurer le modèle de l'entreprise dans les institutions publiques avec son corollaire de "rentabilité", de "performance" et de course à la valorisation, au détriment du service public.

Objectif ? Que le Code du travail broyé par ses réformes soit applicable à la fonction publique.

CE SCENARIO N'EST PAS UNE FATALITÉ et le droit du plus fort ne dure qu'aussi longtemps que les salarié.e.s l'acceptent ! La force ne fait pas droit, celle de l'argent non plus.

Riposte sociale dès le 12 septembre !

Manifestation intersyndicale à Lille : 14h 30 - Départ Rue de Paris



- 2015 : Loi Macron dite « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques »
- 2016 : Loi Macron 2 – assumée par El-Khomri – Loi dite Loi-Travail rédigé alors par Pierre André Imbert aujourd'hui Conseiller du Président...
- 2017 : Ordonnances – Volet III du démantèlement du droit du travail par Emmanuel Macron