



LOI TRAVAIL

Toutes et tous concernés

Toutes et tous dans la rue !

Pourquoi ce projet de loi est inacceptable

Depuis plus d'un siècle les salarié-e-s ont gagné des améliorations de leurs conditions de travail et des garanties, ils les ont gagnées par leurs luttes collectives. Après avoir imposé ses politiques d'austérité au détriment du financement de l'action publique, multiplié les exonérations et les allègements des cotisations sociales patronales et des impôts des entreprises au nom de la nécessaire réduction du « coût » du travail, mené des attaques incessantes contre le droit du travail avec l'adoption des lois dite de « sécurisation de l'emploi », Macron et Rebsamen, le gouvernement poursuit le démantèlement du code du travail. En période de fort chômage la pression sur les salarié-e-s est déjà très forte : si on attaque les garanties collectives, seules les lois du profit maximum et des actionnaires subsisteront !

Dans nos secteurs d'activité tous les salarié-e-s sont concernés, directement pour ceux des associations ou des petites et moyennes entreprises, mais à court ou moyen termes également pour les salarié-e-s du secteur public. Après le Code du travail, le statut de la Fonction Publique ne résistera pas longtemps aux fourches caudines du patronat et du gouvernement. Ce dernier s'emploie déjà à y déroger par l'instauration de rémunérations individualisées (Indemnités pour Missions Particulières, primes au mérite, RIFSEEP, etc.), le développement des contrats précaires et CDD par l'employeur public sur des besoins pérennes, le développement de la notion de rentabilité et de concurrence entre établissements mais aussi entre personnels, etc. Encore une fois les jeunes, salarié-e-s étudiant-e-s, précaires, en attente d'un premier CDI, risquent de voir leurs conditions de vie et de travail se détériorer.

Quelques éléments du projet de loi travail et les répercussions pour l'ensemble des salarié-e-s.

Salaire et rémunération

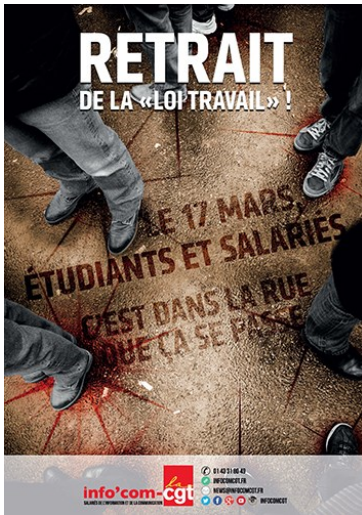
Le projet de loi prévoit de faciliter les accords compétitivité emploi au sein de l'entreprise (comprendre le chantage à l'emploi !) et aura un impact direct sur les contrats des salarié-e-s qui pourront se voir imposer des baisses de salaires au nom de la préservation de l'emploi. Les heures supplémentaires seront moins payées (10% au lieu de 25%) sans qu'un accord de branche ne puisse s'y opposer. Tous les salarié-e-s seront touchés au moment où les heures supplémentaires sont le seul moyen d'augmenter les revenus avec des salaires et un point d'indice bloqués depuis plus de six ans.



Temps de travail

Le projet de loi El Khomri prévoit aussi l'augmentation de la flexibilité du temps de travail (accroissement facilité de la durée journalière de 10h à 12h par simple accord d'entreprise, augmentation du temps hebdomadaire renforcé en fonction de l'activité, calcul du temps de travail sur 3 ans). Les accords compétitivité emploi permettent aussi de travailler plus (comme chez Smart) ou de développer le temps partiel imposé ou le chômage technique en fonction de l'activité.

Pour les personnels de la Fonction Publique d'Etat cette loi pourrait se traduire par le développement de l'annualisation du temps de travail contre lequel nous nous sommes battus dans de nombreux secteurs (notamment en jouant sur les périodes de stages des élèves, les vacances scolaires, etc.) et l'augmentation des missions annexes à nos métiers qui seraient démultipliées (ce qui est déjà grandement le cas) sans augmentation de salaire. Mais aussi le développement des temps partiels imposés (dont la durée hebdomadaire de 24h n'est légalement plus la règle) avec l'essor des Contrats Unique d'Insertion ou autres Contrats Aidés.



Remise en cause de la hiérarchie des normes

Aujourd'hui la hiérarchie des normes, même si elle est écornée, est claire : code du travail, accords nationaux interprofessionnels, de branche puis d'entreprise. Le principe de faveur sanctuarise le fait qu'aucune disposition d'un accord inférieur puisse être moins favorable que l'échelon supérieur. Dans la Fonction Publique, le statut est une adaptation du Code du travail dans le respect de certaines règles dérogatoires et se décline ensuite en décrets, arrêtés et circulaires.

Le projet de loi prévoit l'inversion de ce principe (accord d'entreprise au-dessus de l'accord de branche) et le fait que le patronat puisse choisir le niveau de négociation qui lui convient (l'accord de groupe plutôt que celui d'entreprise). Dans nos champs du secteur public, le désengagement de l'Etat et la hausse de l'autonomie des établissements (suite aux lois LRU 1 et 2, à celle sur la territorialisation, à la réforme du collège, à celle des rythmes scolaires par exemple) permettent déjà de déroger à l'égalité de traitement des agents, de les assujettir à la volonté des chefs d'établissement. Dans le public comme dans le privé les accords de gré à gré entre employeurs et salarié-e-s seront donc démultipliés.

La liste des attaques contre les garanties collectives est donc longue même si elle n'est pas exhaustive. Dans ce cadre, où est la sécurisation du travail ? Celle des travailleur-se-s ? Celle des étudiant-e-s ?

Cette loi n'est qu'un nouveau cadeau au patronat pour libéraliser toujours plus le monde du travail. C'est une régression sans précédent des droits des salarié-e-s. Il y a donc nécessité d'unir nos forces pour obtenir le retrait du projet El Khomri.

La FERC appelle l'ensemble des salarié-e-s et retraité-e-s à participer aux différentes mobilisations qui auront lieu partout en France dans les jours à venir pour obtenir ce retrait.

TOUTES ET TOUS ENSEMBLE EN GRÈVE ET DANS LA RUE !

Référendum sous pression

La loi travail, en l'état, prévoit aussi la possibilité pour des syndicats représentant seulement 30% des salarié-e-s de demander un référendum dans l'entreprise pour valider un accord qui n'obtient pas la signature d'une majorité d'organisations syndicales. On voit d'ici les chantages et pressions exercés par le patron pour que la consultation aille dans son sens ! Dans le public, le gouvernement pourra très certainement en faire de même. Il a déjà réussi à remettre en cause les accords de Bercy en décidant d'imposer le PPCR malgré le refus de syndicats majoritaires de signer l'accord.

Facilitation des licenciements

Ce projet prévoit aussi de faciliter les licenciements qu'ils soient dits économiques (le patron pourra aisément se prévaloir d'une baisse de rentabilité même si le groupe engrange toujours des profits à l'étranger) ou qu'ils soient reconnus abusifs ! Dans la Fonction Publique, cela renforcera la précarité de tous les agents non fonctionnaires. Et cela n'augure rien de bon quand certains politiques projettent de supprimer 300 000 voire 500 000 postes de fonctionnaires !

