

Loi Travail : un combat privé / public à mener !

Le projet de loi « Travail » constitue une attaque inédite contre le droit du travail. La réponse à ce projet de loi est et doit aussi être inédite : elle a déjà rassemblé les 9 et 17 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'1,2 millions de signataires !

SUD CT35 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.



**Dès le 1^{er} 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 des normes

Aujourd'hui, pour qu'un accord d'entreprise soit validé, il ne doit pas être moins intéressant pour les salariés que ce que propose la loi ou un accord de branche.

Demain, la loi pourra toujours protéger les salariés mais si, dans une entreprise, un patron propose un accord moins favorable pour les salariés, il pourra être validé.

Référendum d'entreprise

Aujourd'hui, pour qu'un accord soit validé dans une entreprise, il faut que les syndicats représentant 30% des salariés l'acceptent. Mais, dans le même temps, si des syndicats représentant 50% le refusent, alors il n'est pas validé.

Demain, un accord pourra être signé si des syndicats représentant 30% des salariés acceptent et qu'un « référendum » auprès des salariés est positif. Sous couvert de démocratie directe, on nie le fait que les salariés sont soumis à la pression du patron et au chantage à l'emploi, tout en évinçant les syndicats.

Modulation du temps de travail

Aujourd'hui, avec la loi sur les 35h, une entreprise peut moduler le temps travail (au-delà ou en-deçà des 35h) sur une période de 4 semaines voire, en cas d'accord, sur 1 an.

Demain, avec un accord collectif, cette modulation pourra être poussée jusqu'à 3 ans. Sans accord collectif, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le patron pourra aller jusqu'à 16 semaines. La flexibilité devient de plus en plus élastique !

Repos quotidien

Aujourd'hui, tout salarié doit pouvoir bénéficier d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien.

Demain, ces 11 heures pourront être fractionnées pour les salariés au forfait-jour.

Majoration des heures supplémentaires

Aujourd'hui, les heures supplémentaires sont rémunérées 25% de plus pour les huit premières heures, 50% au-delà.

Demain, une entreprise pourra fixer le taux de majoration à 10%, même si sa branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes.

Licenciement économique

Aujourd'hui, un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques.

Demain, une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à justifier un plan social. De plus, si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à un plan social, il sera licencié pour « cause réelle et sérieuse » et non plus pour raison économique.

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

Protégés par leur statut, les fonctionnaires sont régulièrement montrés comme des «privilegiés», ce qui sert à revenir sur leurs droits en oubliant le naufrage de leur pouvoir d'achat. Il ne s'agit pas pour autant de minorer ce qu'un licenciement sec veut dire pour un salarié du privé, mais bien de voir les similitudes des réformes à l'œuvre.

Si l'on regarde bien les attendus de la réforme du code du Travail, on retrouve les mêmes poncifs néolibéraux qui sont rebattus depuis plus de 20 ans, dans le secteur privé, comme, désormais, dans le secteur public :

- **pour le secteur privé**, c'est l'allègement de charges sociales, le CICE, et désormais les salarié-es variables d'ajustement économique au nom de la compétitivité et de l'emploi : 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 et des restructurations, où les agent-es deviennent de plus en plus des pions qui doivent s'adapter là aussi !

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 agents, 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

On multiplie les personnels qui travaillent pour la Fonction Publique sans pouvoir bénéficier du statut (contractuels, services civiques, Pacte, apprentis, etc.) et/ou qui ne sont pas recrutés par concours (des projets circulent pour recruter des B hors concours par Pacte !). Aujourd'hui c'est près d'un agent sur quatre qui est un contractuel dans la Fonction Publique et donc non-protégé par le statut ! De même, le PPCR entend minorer le rôle des CAP à titre de «simplification».

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 CPA n'est qu'une compilation de droits existants, mais qui acte une individualisation des droits. C'est une remise en cause directe du statut général de la fonction publique. Actuellement, le fonctionnaire est placé dans une situation statutaire et réglementaire et, à ce titre, il n'est pas lié à son employeur par un contrat de travail individuel. Sur le temps de travail, un rapport doit être remis prochainement à la nouvelle ministre de la Fonction Publique. Il y a fort à parier que les prochaines révisions des 35h 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 35h est en marche : des collectivités reviennent sur les 35h 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 !

TOUTES et TOUS en grève !

le 31 mars : grève interprofessionnelle contre la loi Travail (rendez-vous à Rennes, 11h place de la mairie, entrée nord de l'Hôtel de Ville)

Mise à jour des rassemblements prévus sur le site : <http://sud-ct35.org>