



n° 8

# L'AFFRANCHE



Feuille de choux pétésque d'infos locales  
insolente, sarcastique et à grosse envie révolutionnaire.  
Écrite par des militantEs de la CNT-PTT69.  
Parution: quand on veut.

Août 2017

## Éditorial

### Réforme du Code du Travail, la machine de guerre anti-sociale est En Marche !

Apparu en 1910, après de longues années de luttes menées par les travailleurs regroupés au sein de la CGT, le code du travail a été créé pour contrecarrer les abus du patronat (salaires de misère, louage, travail à la tâche...)

Aujourd'hui, fort d'un rapport de force défavorable aux travailleurs, le patronat veut sa revanche.

Depuis des années, il appelle de ses vœux une réforme du code du travail qui, au nom de la lutte contre le chômage, a pour objectif inavoué de réduire les droits des salariés par :

- la destruction du CDI
- la réduction des salaires
- une attaque en règle contre les chômeurs
- la facilitation des licenciements à moindre coût
- la fin du compte pénibilité

Et pour atteindre cet objectif, le gouvernement veut nous prescrire par ordonnance un nouveau Code du Travail :

- inversion de la hiérarchie des normes
- attaque contre les prud'hommes et recours
- fusion des instances représentatives du personnel



**Dès la rentrée, mobilisons nous !  
Prochaine grande journée  
nationale de mobilisation :  
Mardi 12 septembre.**

**On lâche rien !  
Abrogation de la loi Travail !**

## L'ESSENTIEL DE LA LOI TRAVAIL

Le contrat de travail se définit sur trois niveaux ainsi hiérarchisés : la loi, la branche et l'entreprise.

La principale mesure de la loi travail vise à contourner les accords collectifs de branche pour les rendre négociables au sein de l'entreprise. Ainsi, les conditions de travail, le temps de travail, les catégorisations, l'échelle des salaires deviendraient négociables entreprise par entreprise.

Selon la même logique, des dispositions qui relèvent de la loi seront transférées aux branches. Notamment la législation concernant le domaine essentiel des C.D.D., ainsi que les nouveaux Contrats de Projets envisagés par le gouvernement.

L'esprit de la loi est de rendre modifiable ce qui ne l'était pas, de transférer à l'échelon inférieur, là où le rapport de force est le plus défavorable aux salariés et le moins protecteur, des pans entiers de la loi.

Dans le langage gouvernemental il s'agit bien sur, de faire "évoluer", "d'adapter" le contrat de travail au monde moderne.

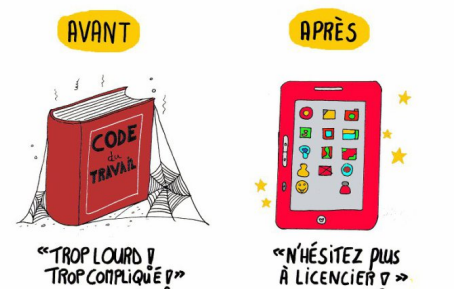
Dans la réalité, ces changements entraîneront la dérégulation du marché du travail qui permettra aux entreprises de contourner les garanties collectives et d'imposer aux salariés des contrats de travail bien moins avantageux et revus à la baisse.

Mais pour que les accords d'entreprise prennent le dessus sur les accords de branches, encore faut-il qu'ils soient votés. C'est pourquoi la loi prévoit le recours au référendum comme nouveau moyen pour valider un accord d'entreprise.

L'objectif étant de pouvoir contourner les organisations syndicales en court-circuitant leur rôle de négociateur au cas où elles s'opposeraient à ces accords d'entreprises.

D'une manière général, les dispositions de la loi travail vise à redéfinir unilatéralement le rôle du syndicalisme et a réduire ses droits et ses prérogatives. Il en va ainsi de la fusion des institutions représentatives du personnel.

Pour clôturer le tout, à défaut de protéger les salariés, la loi travail protégera les patrons, en plafonnant les indemnités prud'homales en cas de licenciement jugé abusif. Un employeur pourra tranquillement provisionner et anticiper ce que lui coûtera un licenciement illégal.



ACTUARRENS

# UNE ATTAQUE EN RÉGLE CONTRE LE CODE DU TRAVAIL

## INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES. QUÈSACO ?

Nous en avons déjà parlé lors de l'ANI, de la loi Macron et de la loi El Khomri. C'est la possibilité pour les entreprises de déroger, après accord, au code du travail. Aujourd'hui, il s'agit de faire primer l'accord d'entreprise sur le code du travail et les accords de branche.

La loi El Khomri donnait déjà la possibilité aux accords d'entreprises et de branches de voir à la baisse nos salaires et à la hausse notre temps de travail. Cette fois, il s'agit de l'intégralité de nos droits qui sont remis en question (conditions de travail, le temps de travail, les contrats, les salaires, et les licenciements)

Et pour être sûr que cette dérégulation puisse être effective, le gouvernement prévoit d'affaiblir les capacités de résistance des organisations syndicales.

En affaiblissant le rôle des syndicats, le gouvernement fait un cadeau en or à nos exploitateurs



## VERS LA FIN DU MONOPOLE SYNDICAL SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Là où la loi travail donnait la possibilité à un syndicat minoritaire d'initier un référendum, la nouvelle loi 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.

## FUSION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La loi Rebsamen avait étendu les possibilités de fusion des différentes institutions représentatives du personnel dans des délégations unique du personnel (DUP) jusqu'à 300 salariés en y intégrant notamment les CHSCT. Sur ce point Macron veut là aussi aller plus loin en autorisant toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, à mettre en place une DUP. Ainsi l'instance de proximité qu'est le CHSCT pourrait disparaître.

Les principales instances représentatives du personnel sont aujourd'hui le CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail), le CE (Comité d'Entreprise) et les DP (Délégués du Personnel).

En fusionnant ces instances qui veillent respectivement à la question de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la gestion de l'entreprise et la défense des droits individuels et collectifs, il leur sera donc plus difficile de défendre convenablement nos intérêts.

Les trois instances actuelles de représentation des salarié·e·s œuvrant dans des champs tout à fait distinct, leur fusion contraindrait les représentant·e·s à s'occuper indistinctement de la gestion économique de l'entreprise comme de la sécurité des salarié·e·s ou de leur défense.

## PRUD'HOMMES ET RECOURS

Dans la droite lignée de la loi El Khomri, la loi Travail 2 va renforcer l'impunité patronale en diminuant encore le pouvoir des Prud'hommes et les possibilités de recours face aux licenciements abusifs :

- Les niveaux de condamnations financières fixés par les Prud'hommes en cas de licenciements abusifs seront limités. En gros, le patron pourra licencier «à la tête du client», sans avoir trop à déboursier de sa poche !
- Le plancher de 6 mois de salaire en cas de licenciement abusif sera réduit voire complètement supprimé.
- Le délai des recours en cas de contestation du licenciement passe de un an à deux mois. Rien de mieux pour limiter le nombre de recours !
- L'obligation de motiver la lettre de licenciement est supprimée, permettant ainsi d'inventer un motif a posteriori en cas de contestation.
- Les accords d'entreprise vont pouvoir revoir à la baisse l'intégralité des indemnités de licenciement, en nivelant vers le bas ces dernières.

Les Prud'hommes ont déjà subi de très nombreuses attaques ces quatre dernières années. Comme le Code du Travail, l'objectif de Macron et du Medef est d'en faire une coquille entièrement vide, laissant les salarié·e·s seuls face à l'impunité patronale !



### LA REFORME DES CDD

Le principe du droit du travail était que le CDI soit la règle, et le CDD l'exception. C'est pourquoi la loi fixaient les motifs de recours au CDD, leur durée, les conditions et la fréquence de leur renouvellement, ainsi que le montant de la prime de précarité.

La loi travail veut transférer ces compétences aux branches qui pourront redéfinir les règles. On va donc avoir à terme une dérégulation du CDD et un boum de leur utilisation. Les entreprises pourront plus facilement y avoir accès, les motifs de recours seront élargis, ainsi que les durées et les renouvellements, les primes de précarité pourront être baissées.

Sans contrainte pour faire signer des CDI, les employeurs auront recours au CDD.

Cette augmentation aura pour conséquence désastreuse la précarisation d'une part encore plus croissante de la population.

Sans parler du fait que rien n'est plus avantageux pour un patron qu'un CDD dans l'espoir d'un CDI. Il est docile, zélé, accepte toutes les missions sans rechigner, dans l'attente du Graal. Et il y a peu de chance qu'il se mette en grève contre la loi travail .

### CDI DE PROJET :

Ces contrats n'ont jamais figurés dans le programme présidentiel et pourtant ils pourraient être mis en place par la loi travail. Contrairement à son nom, le CDI de projet n'est pas un CDI, mais bien un CDD, puisqu'il se termine automatiquement à la fin d'un projet, en renvoyant le salarié directement à pôle emploi.

Les agents immobiliers et les banquiers, ne s'y tromperont pas, comme pour les CDD, les titulaires d'un CDI de Projet n'accéderont ni au crédit, ni au logement.

Surtout, le CDI de projet est à l'image de la loi travail :

- C'est un cadeau aux entreprises qui pourront faire signer des "CDD" sans s'acquitter de la prime de précarité de 10 %.
- C'est un recul pour le salarié qui perd cette prime sans bénéficier d'aucun avantage du CDI.

Sans parler du fait que le mot "projet" est très utilisé dans le vocabulaire d'entreprise, et que tout peut vite devenir un "Projet".

### LE RETOUR DU CPE ET DU CNE ?

En 2006 le gouvernement avait tenté de mettre en place le CPE (contrat premier embauche). Un CDI qui ne devenait effectif qu'après une période de "consolidation" de 2 ans durant laquelle le patron pouvait mettre fin au contrat sans avoir à se justifier et sans risque d'être poursuivi au prud'homme. La porte ouverte à tous les abus.

Trois mois de lutte avaient permis de retirer ce projet qui soumettait les nouveaux embauchés aux désirs de l'entreprise.

La loi travail ramène en douce ce sujet en voulant augmenter la période d'essai (généralement de 2 mois). Le chiffre de 12 mois de période d'essai circule. Ce qui est énorme. Un "mini" CPE en fait et une période pendant laquelle le salarié est en position de faiblesse face à son employeur, contestant rarement ses conditions de travail, exerçant peu ses droits syndicaux... comme les CDD.

### COUP DE RABOT SUR LE COMPTE PÉNIBILITÉ

Le compte pénibilité est né de la réforme des retraites de 2003 qui allongeait les durées de cotisations. C'était une compensation de l'état à l'intention des salariés effectuant les tâches les plus dures (et dont l'espérance de vie est bien moindre) pour qu'ils puissent partir plus tôt à la retraite.

Mais, de l'espérance de vie des ouvriers qui partent au même âge que les cadres en retraite mais en profite bien moins ne semble pas le souci de Macron. A peine élu, il réduit les critères d'accessibilité au compte et donc le nombre de bénéficiaires. Et surtout, cadeau supplémentaire au MEDEF, cette mesure qui devait être financé par les entreprises (puisque c'est elles qui imposent et bénéficient de ces conditions de travail difficiles) sera au final financée par la sécurité sociale.

### TRAVAIL : LE CODE A CHANGÉ



### ALLEMAGNE : L'EXEMPLE A NE PAS SUIVRE

Les économistes et les politiques, se tournent souvent vers l'Allemagne pour la citer comme modèle, avec son économie florissante et son taux de chômage faible (5,6%). Mais derrière la réussite purement économique, se cache une réalité sociale moins idyllique : la paupérisation de la population et le creusement des inégalités.

- Le taux de pauvreté était de 10 % en 2010, il a bondi à 16,7% en 2017.

- La part des "bas salaires" dans l'économie est de 22,5% en Allemagne, contre seulement 8,8% en France.

- Les emplois créés sont précaires et les temps partiels ont augmenté de 44 % en 9 ans.

- Entre 1991 et 2014 les 10 % des foyers aux revenus les plus faibles ont subi des pertes de salaire (après déduction de l'inflation). Dans le même temps les revenus les plus élevés ont progressé de 27%. La moyenne des revenus a crû de 12 %, mais le PIB a gagné 22%.

A qui a profité l'augmentation de la croissance ? Pas aux salariés en tous les cas.

En Allemagne comme ailleurs, il faut "s'adapter", être "compétitif", lutter contre le chômage. Mais comme partout ces réformes libérales ont pour principales conséquences la paupérisation de la population et le creusement des inégalités. Elles ne profitent qu'à quelques uns et au non de la lutte contre le chômage, elles appauvrissent les salariés et les précaires



# LA FONCTION PUBLIQUE PAS EN RESTE

## **DERRIÈRE LES SUPPRESSIONS DE POSTES, LA CASSE DU STATUT**

Ce projet d'une deuxième loi Travail n'est qu'une première étape avant celui de la casse de la fonction publique.

La logique ? Attaquer le droit du travail privé avec la loi Travail 2 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 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 35H 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 pour nos thuriféraires de la parole patronale, 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 salariés. Une étude de 2009 intitulée «Protection sociale complémentaire d'entreprise», menée par l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé, révèle que 66 % des salariés bénéficient d'une prise en charge du délai de carence par leur prévoyance entreprise. En instaurant un jour de carence pour les fonctionnaires, ces derniers seront donc traités comme la minorité de salariés du privé les moins bien indemnisés.

De plus, lors de la dernière tentative du rétablissement du jour de carence dans la fonction publique, si les arrêts maladie de courte durée avaient effectivement diminué, les arrêts de longue durée n'avaient pas tardé à exploser.

Un petit cadeau pour les patrons, un poison pour la sécu.

## **VERS LA FIN DU POINT D'INDICE**

Concernant les salaires des fonctionnaires, fini aussi la «parenthèse» de 2016 avec une bien faible revalorisation de 1,2 % du point d'indice. A 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 tous un air de déjà-vu.

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 différents 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.

Le rêve final de Macron ? Que le Code du travail broyé par ses réformes soit applicable à la fonction publique.

**Confédération Nationale du Travail**  
**Syndicat CNT-PTT du Rhône**

44 rue Burdeau 69001 LYON  
cnt.ptt69@cnt-f.org – <http://www.cnt-f.org/>