



Tous et toutes en grève le 12 septembre 2017 **DÉFENDONS NOS ACQUIS SOCIAUX ET NOS INTÉRÊTS DE CLASSE**

« Si tu ne participes à la lutte, tu participes à la défaite »

En ardent défenseur du capitalisme et du patronat, Macron et son gouvernement ont publié leurs ordonnances visant à imposer la réforme du Code du travail avant la fin du mois de septembre.

Après une rapide mascarade de consultation des « partenaires sociaux », « dialogue social » oblige, le gouvernement rentre donc dans le vif du sujet : **il s'agit tout simplement de donner au patronat le pouvoir de faire le droit en s'affranchissant une bonne fois pour toutes du « principe de faveur » qui a été au cœur de la construction historique du droit du travail en France.**



Quelles sont les grandes lignes du projet de cette nouvelle « loi travail puissance 10

» ?

UNE INVERSION TOTALE DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

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 salarié.es 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 salarié.es. Ce dispositif avait été expérimenté avec les accords dits de « maintien 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.e salarié.e 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 REFERENDUMS D'ENTREPRISE : UN LEURRE DE DEMOCRATIE

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 salarié.es seront placé.es devant un choix individuel, **alors que la défense des intérêts des travailleur.euses ne peut véritablement se faire que collectivement.**

Dans ce sens, passer outre les représentants du collectif des travailleur.euses pour demander l'avis individuel de chaque travailleur.euse, 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 travailleur.euses et que Macron ne trouve pas d'alliés syndicaux 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 unique 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 A 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 ECONOMIQUES

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'une de ses sociétés françaises.

ET LA FONCTION PUBLIQUE ?

DERRIERE LES SUPPRESSIONS DE POSTES, LA CASSE DU STATUT

Le 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 travailleur.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 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.

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 derniers seront donc traité.es comme la minorité de salarié.es du privé les moins bien indemnisé.es.**

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.

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



Pour la CNT, **le rôle du syndicalisme n'est pas d'écrire avec le gouvernement la pire opération de destruction des acquis sociaux de l'Histoire.** Il consiste à s'inscrire dans un rapport de force, celui de la lutte des classes, qui permettra d'imposer nos revendications. Il est nécessaire de faire front pour faire reculer la loi du capital !

Pour la CNT, le rapport de force **doit se faire par la mobilisation de tous et de toutes, en s'organisant dans les syndicats** outil social et économique appartenant aux travailleur-euses et non aux bureaucrates. **Le communisme libertaire, projet révolutionnaire porté par la CNT,** basé sur la socialisation et l'autogestion des moyens de production, la répartition des richesses produites par ceux et celles qui travaillent, est une urgence sociale, politique, économique et écologique.

La CNT s'inscrira dans toutes les formes de luttes, en intersyndicale, mais aussi au sein de différents collectifs de luttes pour contrer cette offensive patronale et gouvernementale.

UNE SEULE LUTTE, LA LUTTE DES CLASSES !

La CNT revendique :

- Le retrait de la loi travail et autres lois/ordonnances patronales à venir ;
- L'amnistie pénale et civile pour l'ensemble des militant-es condamné-es ;
- Le renforcement des droits syndicaux en entreprise ;
- Un accès aux indemnités de chômage avec un taux de remplacement à 100 % du meilleur salaire ;
- l'autogestion des caisses de la sécurité sociale, par les salarié.es eux et elles-mêmes, selon le modèle existant avant les ordonnances de 1967 (qui ont introduit le paritarisme syndicats/patronat) et son financement par le salaire socialisé ;
- L'arrêt des exonérations de cotisations sociales patronales ;
- Une augmentation significative des salaires ;
- Titularisation/CDIisation de tous les emplois précaires (du public comme du privé) ;
- Régularisation de tous les sans-papiers et accueil de l'ensemble des migrant-es.