

TOUT FAIRE POUR OBTENIR LE RETRAIT DE LA LOI EL KHOMRY (DITE « LOI TRAVAIL »)

C'est un projet de loi qui agite notre pays depuis maintenant plus de trois mois. Pourquoi ? En quoi, nous, fonctionnaires, agents des Finances publiques, sommes-nous concernés ? Est-il encore possible de faire quelque chose ? Toutes ces questions, vous, nous tous, n'avons pu manquer de nous les poser.

EN QUOI CONSISTE EXACTEMENT LA « LOI TRAVAIL » ?

Cette loi va conduire à une modification majeure et décisive des relations sociales entre salariés et employeurs. Son article 2 qui prévoit qu'un « accord d'entreprise » pourrait déroger aux conventions collectives et au Code du travail, y compris en cas de clauses plus défavorables. Cela implique en fait de donner tout pouvoir aux patrons pour imposer leurs conditions aux travailleurs, qui se voient ainsi totalement dépossédés des garanties et protections que constituent les conventions de branches et la législation contenue dans le Code du travail et la jurisprudence qui y est attachée. C'est cela que l'on appelle « l'inversion de la hiérarchie des normes ». Il s'agit de remplacer ce qui a été imposé nationalement quand existait un rapport de force favorable aux salariés, par ce qui peut être imposé par le patron face au travailleur démuni, isolé dans sa boîte, au niveau du rapport de forces le plus défavorable aux travailleurs. Mais ce n'est là qu'un exemple du contenu de cette loi.

TEMPS DE TRAVAIL

La dite « loi travail » prévoit aussi la possibilité d'étendre les horaires de travail jusqu'à 45 heures par semaine par simple accord d'entreprise, et 44 heures pendant 16 semaines. Les heures supplémentaires seront moins majorées.

Les « forfaits jours », qui permettent de contourner le calcul du temps de travail en heures, pourront être imposés sans accord collectif dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les repos quotidiens de 11 heures consécutives pourront être fractionnés.

L'obligation de résultats de l'employeur en matière de santé et de sécurité est remise en cause. Le temps de travail des apprentis de moins de 18 ans pourra atteindre 10 heures par jour et 40 heures par semaine sur simple décision de l'employeur.

RÉMUNÉRATIONS

Le calcul annuel des horaires qui sert aujourd'hui de base pour le calcul des heures supplémentaire pour être étendu sur trois ans, ce qui entraînera mathématiquement une baisse de rémunération des heures supplémentaires.

Les taux de majoration des heures supplémentaires pourront être abaissés dans l'entreprise même à l'encontre d'un accord de branche.

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Un accord d'entreprise signé par des syndicats représentant seulement 30 % des salariés, pourra être validé par un référendum d'entreprise, même si les syndicats représentant 70 % s'y opposent.

Les accords de groupe pourront être substitués aux accords d'entreprise, et ces derniers aux accords d'établissement, au choix de l'employeur, qui décidera ainsi du « niveau d'accord » qui lui est le plus favorable.

CONTRAT DE TRAVAIL ET LICENCIEMENTS

Le salarié pourra voir son contrat de travail modifié et se voir, en cas de refus, licencié pour « motif personnel » ce qui empêche toute contestation de « cause réelle et sérieuse » devant les Prud'hommes et les juges. Cette clause (contradictoire avec la convention 158 de l'OIT) permettrait de généraliser les déclassements sans contestation possible pour le salarié sinon à se voir licencié sans recours juridique. Les indemnités pour licenciement abusif seront plafonnées à des niveaux très inférieurs à ce qui existe aujourd'hui. L'invocation d'un « motif économique » pour les licenciements est élargi y compris en cas de résultats bénéficiaires. La requalification des auto-entrepreneurs ou des « indépendants » comme salariés sera fortement encadrée, ce qui revient à donner un fort encouragement à l'« ubérisation » du travail, au détriment des garanties des travailleurs.

LES FONCTIONNAIRES SONT-ILS CONCERNÉS ?

Nous sommes totalement concernés par cette loi, qui sous prétexte de « réforme », n'est qu'une contre-réforme totalement réactionnaire. Pourquoi ?

1. Les fonctionnaires ne vivent pas en vase clos, mais au milieu de la société. Chacun de nous a dans sa famille, parmi ses amis, ou ses enfants, des personnes qui sont salariés dans le privé, et qui vont voir leur condition totalement bouleversée et abaissée par la « loi travail ».

2. Si cette loi passe, il est certain que les projets d'abrogation de notre statut de fonctionnaire, de notre code des pensions, d'augmentation de nos horaires de travail, d'individualisation de nos rémunérations, tous ces projets dont nous menacent dès 2017 tous les partis de gouvernement, trouveront une actualité considérable au nom de la « justice » et de « l'équité », que ce soit avec ce gouvernement ou avec son successeur. Et ce d'autant plus si nous n'avons rien fait pour tenter d'empêcher le passage de la « loi travail ». Ne pas bouger aujourd'hui est le plus sûr chemin pour être sûr de reculer fortement demain.
3. Si nos garanties, liées à notre statut disparaissent, nous nous trouverons alors régis par le régime de droit commun des salariés, c'est-à-dire justement le régime que prévoit la dite « loi travail ».
4. Dès à présent, le scandale des mouvements de mutation au 1er septembre 2016 (postes vacants demandés et non affectés à poste fixe, tout pouvoir donné aux directions locales pour affecter les agents, multiplication des ALD et des détachements) constitue déjà une première application à notre administration des sortes de « simplifications » que prévoit la « loi travail ».
5. La bataille qui se déroule en ce moment entre la jeunesse et le monde du travail d'un côté, et le gouvernement et le patronat de l'autre, est bel et bien un enjeu décisif pour l'avenir proche et lointain de la société. Ceux qui travaillent auront encore moins, et ceux qui ont déjà trop auront encore plus. Si cette loi parvient à passer, ce sera une défaite majeure pour l'ensemble du monde du travail, qui aggravera très fortement la condition de tous les salariés, et permettra au patronat et aux grands groupes financiers d'imposer nombre d'autres reculs de nos droits, dans le privé comme dans la fonction publique. N'en doutons pas, nous, fonctionnaires, nous n'en sortirons pas indemnes !

QUE POUVONS-NOUS FAIRE ?

Ce gouvernement a mobilisé toutes les ressources du pouvoir pour imposer son funeste projet : intimidations, divisions syndicales, article 49 ter de la constitution de 1958, violences policières inadmissibles contre la jeunesse, provocations et « casseurs » contre les manifestants, matraquage médiatique généralisé...

Pourtant, il se trouve encore dans les sondages (dont on sait pourtant à quel point ils sont manipulés) une majorité de réponses contre la loi El Khomri. Pourtant la détermination de millions de travailleurs et de jeunes reste entière pour obtenir le retrait de ce projet.

Nous ne pouvons laisser faire ce qui constituerait une régression séculaire des droits du travail salarié, et la porte ouverte à des coups décisifs contre toutes les catégories de salariés, et contre nous aussi, fonctionnaires.

Rien n'est encore perdu ! Il est encore temps d'agir, pour nous, pour nos enfants, pour les droits de tous les salariés, et les nôtres aussi.

Le 14 juin, les syndicats signataires appellent dans l'unité à une grande journée de grève, ainsi qu'à une manifestation nationale à Paris, là où ça se décide.

Alors allons-y ! Participons massivement à ces actions !

Tous ensemble et en même temps,

**Pour le retrait total et immédiat
de la loi El Khomry, dite « loi travail ».**

TOUS EN GRÈVE LE 14 JUIN !

TOUS À PARIS, EN MANIFESTATION NATIONALE

CGT Finances Publiques de Charente-Maritime
FO DGFIP de Charente-Maritime
Solidaires Finances Publiques de Charente-Maritime