

URGENCE SOCIALE

FO

LA FORCE SYNDICALE

Du principe de faveur à la faveur donnée à l'entreprise

L'offensive contre la négociation collective garante de l'égalité et du progrès social vient brutalement de s'accélérer. Elle vise à renverser la hiérarchie des normes, qui veut que les dispositions prévues par le Code du travail sont intangibles et que les niveaux de négociation, de la branche à l'entreprise, ne peuvent qu'adapter la mise en œuvre de ces droits en les améliorant éventuellement, au nom du principe de faveur (entre deux niveaux, la disposition la plus favorable s'applique).

Cette offensive avait été engagée avec les lois Auroux (1982) qui ont introduit la possibilité au niveau de l'entreprise de déroger aux conventions collectives de branches. Mais un garde-fou avait été prévu, par exemple avec un droit d'opposition aux syndicats représentant au moins 50 % des salariés.

Pour justifier l'élargissement du champ des dérogations possibles (contingent d'heures supplémentaires et désormais travail le dimanche et en soirée), la loi, sous l'impulsion de la position commune entre le patronat et la CFDT et la CGT en 2008, a introduit la notion d'accord majoritaire pour valider un accord dérogatoire.

Le référendum pour déroger

Constatant que l'accord majoritaire à 50 % de représentativité peut être difficile à obtenir, le gouvernement veut aller encore plus loin.

Lorsque la majorité syndicale ne pourra être acquise pour signer un accord d'entreprise, il envisage de permettre d'imposer l'accord par voie référendaire, comptant sans doute sur

la crainte de la perte d'emplois, et le chantage exercé sur les salariés pour les amener à accepter un recul de leurs droits (augmentation de la durée du travail et baisse de la rémunération au prétexte d'accords de maintien dans l'emploi, par exemple). Pourtant, dans les pays où la « décentralisation » systématique de la négociation collective au niveau de l'entreprise a été imposée, comme en Espagne et au Portugal dans le contexte de la crise, le niveau de couverture des salariés par un accord collectif a reculé, sans effet démontré sur l'emploi.

De Combrexelle à Badinter : le Code du travail rétréci !

Dans le même temps, le gouvernement n'hésite pas à proposer de rétrécir le Code du travail. Au prétexte que celui-ci serait trop lourd et compliqué, il a missionné plusieurs expertises en ce sens. Avec le rapport Combrexelle (septembre 2015), il s'agirait de réduire certaines protections à des dispositions dites « supplémentaires », ne s'appliquant qu'en l'absence d'accord, qu'il soit plus ou moins favorable, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Plus récemment, le rapport Badinter pourrait conduire à limiter le champ des protections intangibles du Code du travail à des principes généraux, étendant de fait les dérogations possibles.

C'est ni plus ni moins la République sociale qui est en cause

Chômage : 5 millions Entreprises : 41 milliards

Sur la seule année 2015, le nombre de chômeurs inscrits à Pôle emploi aura augmenté de 259 700 pour atteindre 5,77 millions (catégories A, B et C, DOM et TOM inclus).

Les pin's du Medef promettant 1 million d'emplois au titre du Pacte de responsabilité vont pouvoir être détruits ! En revanche, après avoir perçu 23 milliards en 2015, les entreprises devraient bénéficier de 32 milliards, puis de 41 milliards en 2017 de crédit d'impôts et d'allègements de cotisations sociales. Le tout devrait être financé par les réductions de moyens des services publics à hauteur de 50 milliards en 2017.

Les premières estimations des bénéfices des entreprises du CAC 40

indiquent, dans le même temps, une hausse de 20 % (pour atteindre 78 milliards d'euros).

Déjà en 1986, le patronat (CNPF, devenu Medef par la suite) avait obtenu la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, promettant en échange 370 000 emplois, avec le résultat que l'on sait !

C'est pourtant au nom de l'emploi que les politiques libérales du « toujours plus pour les entreprises » et « toujours moins pour les salariés » continuent, faute de réorienter les politiques économiques en faveur de la croissance, de la redistribution des richesses par l'augmentation des salaires, la protection sociale et le service public !

Durée du travail ou travailler plus en gagnant moins !

Deux mesures conduisent à moins rémunérer les heures supplémentaires.

Heures sup minorées

La première vise à s'affranchir du niveau protecteur de la branche pour permettre, par accord dans les entreprises, de majorer les premières heures de 10 % au lieu de 25 %. Les pressions seront fortes à chaque fois que l'entreprise pensera avoir quelques difficultés.

Pluri-annualisation du temps de travail

La seconde vise à pouvoir moduler la durée du travail non plus sur l'année, mais sur plusieurs années. Il s'agit d'adapter le rythme de travail des

salariés à celui de l'activité en évitant plus facilement d'avoir à rémunérer les heures supplémentaires en période de haute activité et, bien sûr, d'avoir à embaucher. Or, depuis la loi d'août 2008, un accord d'entreprise a, en la matière, la primauté sur les dispositions éventuelles prévues au niveau de la branche. Qui plus est, il s'impose au contrat de travail individuel préexistant.

Dumping social assuré

Et ce que décidera une entreprise sera pris comme prétexte dans l'entreprise voisine pour faire de même. Résultat : là où la convention de branche visait à harmoniser la concurrence, en protégeant les droits élémentaires des salariés, c'est le dumping social qui se généralisera un peu plus, sans que cela empêche les délocalisations.

SALARIÉS
TOUJOURS MOINS
LA DÉGRESSIVITÉ
PUNITIVE

Alors que la négociation n'a pas encore débuté, le gouvernement distille lui-même les revendications patronales : durées d'indemnisation trop longues, dégressivité des allocations.

En échec sur l'inversion de la courbe du chômage, faute d'une économie créatrice d'emplois, il n'offre d'autre alternative que la réduction des droits des demandeurs d'emploi.

ENTREPRISES
TOUJOURS PLUS

LE CICE

Le CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi), mesure phare du Pacte de responsabilité, qui rembourse aux entreprises une part de leurs cotisations sociales, serait transformé en baisse pérenne de cotisations patronales. Or ce dispositif n'a pas été évalué quant à ses effets attendus sur la création d'emplois ! Et c'est le financement de la Sécurité sociale qui sera pénalisé.

FO

LA FORCE SYNDICALE