



## L'UD FO 75 alerte les salariés : Que contient la loi d'habilitation contre le code du travail et les droits des salariés ? Que signifient les annonces qui se multiplient ?

Avec la loi d'habilitation, le gouvernement entend passer à la hussarde, par la procédure des ordonnances, pour « réformer » le code du travail. Les visées de ce projet ne sont que la transposition des revendications du MEDEF. C'est Pierre GATTAZ qui déclarait il y a peu qu'il « *était sur un petit nuage* ». Les dispositions que s'appête à prendre le gouvernement portent toutes le sceau de l'orientation qui était déjà contenue dans la loi El Khomri, inverser la hiérarchie des normes, produire du « droit local » et toujours à l'initiative de l'employeur. Tout devrait y passer !

La loi n'est pas encore adoptée, mais il est à craindre que le projet final ne soit pas très différent de celui présenté au Parlement et dont nous exposons ci-dessous quelques analyses et commentaires.

Dans cette situation, l'Union départementale FO de Paris, après en avoir débattu, se prononce en accord complet avec la déclaration de la commission exécutive de la Confédération FO en date du 15 juin qui stipulait :

*« En 2016, FO a combattu la loi travail, sur la méthode et sur le fond, en demandant son retrait puis son abrogation. En 2017, FO reste fidèle à ses positions et à son comportement de syndicat réformiste militant, libre et indépendant. »*

*Face aux ordonnances annoncées et à la concertation entamée, FO, dans l'attente de textes précis de la part du gouvernement, rappelle aux pouvoirs publics ses analyses, ses revendications et ses lignes rouges, fondées sur la liberté de négociation, la liberté syndicale et le respect des principes républicains.*

*Il appartient au gouvernement et au président de la République de savoir s'ils en tiennent compte. Si tel n'était pas le cas, FO n'hésiterait pas, comme l'a décidé le dernier CCN, à mobiliser contre ce qu'elle considérerait comme une loi travail XXL. »*

Les premiers signes donnés par le gouvernement ne peuvent qu'inquiéter quand on lit :

### **Article 1 : La négociation à la carte dans les entreprises**

« *Attribuer une place centrale à la négociation collective d'entreprise en élargissant ses champs de compétence* ». Contrat de travail, durée de travail, santé et sécurité, salaires et emploi... seront désormais au menu des négociations, entreprise par entreprise, et pourraient déroger au Code du travail et aux accords de branche et conventions collectives. Dans tous ces domaines, les accords d'entreprise pourraient, et ce serait la volonté de tous les patrons, être en-dessous des

accords collectifs. C'est cela le contenu de « l'inversion de la hiérarchie des normes » !

### **Article 2 : la fusion des mandats étendant la délégation unique**

« **Fusionner en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHS-CT (...) limiter le nombre maximum de mandats des membres de l'instance ainsi que le recours à une expertise.** »

En clair, il s'agit de créer une fonction unique de responsable syndical, qui passerait la plus grande partie de son temps avec les experts de la direction, il serait donc seul face à celle-ci et de plus en plus éloigné des salariés qui le mandatent.

D'ailleurs l'alinéa 3 de cet article 2 précise « **Déterminant les conditions dans lesquelles les représentants du personnel peuvent être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières** ». Ce n'est plus tout à fait la valeur première d'un représentant syndical dont la mission est de défendre les intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des salariés. Il s'agit plus d'une structure d'accompagnement des décisions du patron !

D'ailleurs la presse indique que : « *Depuis de longues années, le Medef a demandé d'autoriser la négociation avec des élus sans étiquette.* » Est-il besoin de commenter ? Le MEDEF rêve depuis toujours d'avoir à sa disposition un « syndicat maison ». Un « représentant du personnel » new-look qui représenterait en fait la volonté de l'employeur !

Ce ne serait plus le syndicat es-qualité qui négocierait ! C'est l'existence du syndicat, qui plus est un syndicat libre et indépendant, qui est menacée. Et si cela ne suffit pas, l'employeur pourrait organiser un référendum d'entreprise pour passer par-dessus les oppositions ou réticences et imposer ses vues.

Jean-Claude Mailly, a d'ailleurs estimé (*Le Figaro* du 11 juillet) que la volonté du gouvernement d'autoriser la négociation dans les PME en dehors des syndicats était un "point de désaccord" qui revenait à "court-circuiter" les organisations syndicales.

### **Article 3 : le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif, extension du contrat de chantier.**

Si, malgré toutes ses embûches, le salarié avait toujours de vellétés d'aller aux prud'hommes, alors il est prévu de fixer « **des planchers et des plafonds des dommages et intérêts fixés par ce même code pour sanctionner** ». Et enfin pour ceux qui ne seraient pas découragés, l'alinéa 6 prévoit de réduire « **les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail** ».

Plus grave encore, une nouvelle disposition non annoncée au préalable fait son apparition dans le texte soumis au Parlement. Il s'agit de l'extension du contrat dit de chantier. Cette disposition qui existait déjà dans le secteur du bâtiment et des sociétés d'études serait largement étendue. De quoi s'agit-il. On signe un CDI, mais borné dans le temps, ce qui revient très exactement à un CDD. On est embauché pour un projet, pour 6 mois, 1 an voire 2, puis le contrat arrive à son terme, en même temps que le projet. On n'a même pas à être licencié, le contrat s'achève, un point c'est tout !

**Article 4 : favoriser la possibilité pour l'employeur de faire valoir son opposition à l'extension de l'accord de branche ... s'il en reste un.**

**Article 5 : revenir sur les critères de pénibilité.**

Le port de charges lourdes, le travail sur des machines vibrantes (marteau piqueur, ...), le contact des produits chimiques ne seraient plus considérés comme des facteurs de pénibilité. Autant dire que, dès lors, rien ne pourrait être considéré comme pénible.

**Article 7 : l'extension du travail du dimanche et de nuit**

Cet article a pour but de proroger les dispositions transitoires prévues dans la loi Macron du 6 août 2015, notamment en matière de travail du dimanche, de nuit, mais également de d'Uberisation des transports en commun.

**Article 9 : report du prélèvement à la source**

Cette réforme est un vrai danger pour l'impôt progressif et les cotisations sociales. Ce report, pour des raisons soi-disant techniques, est en réalité destiné à réaliser la fusion de l'IR et de la CSG et le transfert de toutes les cotisations sociales sur l'impôt.

C'est la disparition et le vol pur et simple du salaire différé.

## **Personne n'est épargné :**

- **Hausse de la CSG pour les retraités**

Et comme si ça ne suffisait pas, les retraités seront taxés à hauteur de 1.7 % via une augmentation de la CSG. Pas tous les retraités, ceux que le Président considère comme aisés, .... à partir de 1200 € par mois !

Cela s'ajouterait à l'absence de revalorisation des pensions et des retraites de base et complémentaire depuis 2013 (si ce n'est l'aumône de 0.1 % en octobre 2015 pour les retraites de base).

- **Les fonctionnaires à nouveau attaqués**

Les annonces du gouvernement sont malheureusement assez claires. Dès maintenant le point d'indice serait gelé, le jour de carence en cas d'arrêt maladie rétabli. Dès la prochaine loi de finance, les 120 000 suppressions de postes dans la fonction publique seraient programmées à partir de 2018.

- **Casse de l'assurance chômage**

Le gouvernement veut remplacer le financement de l'assurance chômage. Actuellement assuré par les cotisations sociales sur les salaires, il serait financé à l'avenir par la CSG qui serait augmentée. Ce nouveau financement permettrait aux patrons de se désengager du financement de l'assurance chômage. Celui-ci serait exclusivement financé par l'impôt : CSG qui concerne tous les salariés ainsi que les retraité(e)s dont plus d'un million vivent déjà sous le seuil de pauvreté.

**Pour l'UD FO 75, face à cette avalanche d'annonces, et en l'attente des textes définitifs il convient de rappeler nos revendications :**

- **Non aux ordonnances,**
- **Non à la casse du code du travail,**
- **Maintien de la liberté de négociation,**
- **Maintien de l'assurance chômage,**
- **Non à la hausse de la CSG, revalorisation des pensions, retraites et minimas sociaux,**
- **Non au blocage du point d'indice dans la Fonction publique,**
- **Non au jour de carence.**
- **Non à la fusion Impôt sur le Revenu / CSG**

Si le gouvernement maintenait ses visées, franchissait « les lignes rouges » selon l'expression consacrée, alors avec FO, les salariés seraient en droit de revendiquer l'abandon et le retrait de toutes les mesures. Nous resterons donc vigilants durant tout l'été. Régulièrement, FO s'engage à informer les salariés de l'état d'avancement des « discussions » et annonces gouvernementales.