



L'offensive réformiste contre nos garanties collectives



L'été est le temps des coups durs contre les droits du travail. Patrons et pouvoir profitent de ce qu'ils appellent la « trêve estivale », c'est à dire de nos congés payés si durement acquis par nos grèves, pour nous reprendre tout ce qu'ils peuvent. 2015 n'a pas dérogé à la règle : Pendant vos congés, un nouveau code du travail a été écrit, et sans réaction de notre part, ça va continuer.

Les grandes étapes identifiées de cette véritable offensive contre nos garanties collectives sont ;

- La loi sapin de juin 2013, qui s'est d'ailleurs poursuivie par la remise en cause de nos retraites en septembre de la même année.
- Ensuite chronologiquement, vient la loi Macron, adoptée il y a un mois de manière antidémocratique (49-3)
- La loi Rebsamen, il y a 3 semaines,
- Et enfin une étape en cours, la mission Combrexelle, qui doit rendre son rapport avant la fin du mois et qui devrait donner lieu à une loi d'ici à la fin de l'année.

Points majeurs de la loi Sapin

- Fait suite à « l'ANI » de janvier 2013
- Institutionnalisation du PSE comme



outil banalisé au service des employeurs

- Accords d'entreprise dits de « compétitivité », dérogatoires au Code du travail

Première étape : la loi dite « de sécurisation de l'emploi » fait suite à l'ANI signé en janvier 2013 par la CFE-CGC, la CFDT et la minuscule CFTC. Elle paraît au journal officiel le 14 juin 2013 et est un coup de poignard dans le Code du travail.

Jusqu'ici, le **PSE**, le *mal nommé* « plan de sauvegarde de l'emploi », restait une procédure d'exception, applicable dans des cas précis, de difficultés économiques (avérées ou non).

Entre autres, la loi Sapin **institutionnalise** le PSE comme un outil banalisé au service de l'employeur, au même titre que l'optimisation fiscale ou la déclaration URSSAF : Limitation du recours à l'expertise, mesures unilatérales de l'employeur, plafonnement des délais de procédure, etc.. Le licenciement collectif devient un instrument de gestion comme un autre, avec la complicité de l'Etat (DIRECCTE), dont l'absence de réponse lorsqu'elle est sollicitée vaut validation de chaque PSE et donc, acceptation de la casse économique et sociale.

La loi Sapin met en place la base de données économiques et sociales (BDES) qui aménage en profondeur l'accès à l'information pour les représentants du personnel.

Le plus important : La loi introduit la notion « d'accords de compétitivité », signables dans les entreprises qui se déclarent « en difficulté », et qui peuvent très largement déroger au Code du travail, pour une durée plafonnée dans un premier temps à deux ans.

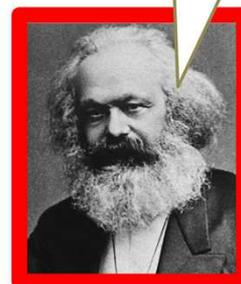
Avec cette loi se mettent en place des zones de « non-droit du travail », avec d'autant plus de facilité, quand le syndicat CGT n'existe pas dans l'entreprise.



Points majeurs de la loi Macron

- **Le but : Généraliser les dérogations au CT**
- **Un texte cohérent, ultralibéral**
- **Art 2064 du code civil modifié : Porte ouverte au contrat de gré à gré**
- **Licenciements sans entrave**
- **Travail dominical et en « soirée »**
- **Et tout le reste...**

Le travailleur libre, qui se rend sur le marché libre pour y vendre sa peau, doit s'attendre à être tanné.



Macron, ex-banquier d'affaires, devient ministre de l'économie en août 2014. La veille de sa nomination, il déclare dans une interview « *Nous pourrions autoriser les entreprises et les branches, dans le cadre d'accords majoritaires, à déroger aux règles de temps de travail et de rémunération. C'est déjà possible pour les entreprises en difficulté, pourquoi ne pas étendre à toutes les entreprises ?* ».

Il dévoile alors de manière décomplexée, le but du train de réformes du PS au pouvoir : Substituer au Code du travail français, qui est le socle de nos garanties collectives interprofessionnelles, un contrat collectif limité au périmètre de chaque entreprise, négocié par accord majoritaire de manière locale.

Il aura quand même fallu que Macron utilise trois fois le « 49.3 » à l'Assemblée nationale pour faire passer « sa » loi, un texte fondamentalement idéologique, qui touche à de nombreux aspects du droit du travail et domaines économiques.

La loi Macron n'est pas « que » un « fourre-tout », mais un texte très cohérent qui obéit à une logique libérale. Derrière l'affichage de « simplification », en fait une diminution déguisée des droits, la loi Macron poursuit, développe et inscrit dans le marbre ce que la loi de sécurisation, le CICE et le pacte de responsabilité ont initié.

Parmi les 308 articles de la loi, l'article 258 est porteur d'une modification dévastatrice, consistant à modifier l'article 2064 du code civil. Kesako ?

Le code civil interdisait jusqu'à présent de recourir à une simple convention à l'amiable pour les éventuels différends s'élevant à l'occasion d'un contrat de travail. La loi estimait ainsi, qu'en raison du rapport de subordination entre employeur et salarié, un différend

entre un employeur et un salarié ne peut se régler par la même procédure qu'un différend entre deux particuliers, et relevait des prud'hommes. En abrogeant cette interdiction, la loi Macron ouvre une boîte de Pandore : Non seulement le salarié pourra « librement » renoncer aux droits du Code du travail, en signant un contrat de travail de gré à gré, relevant du code civil (et non du code du travail), mais le règlement des litiges issu du nouveau contrat de droit civil ne sera plus confié à la juridiction prud'homale. Cette volonté d'isoler les salariés et de sortir les rapports de travail du périmètre de la loi pour les abandonner à la « liberté contractuelle » rappelle les mesures les plus socialement dévastatrices des débuts du capitalisme. Comme le disait Karl Marx : « *Le travailleur libre, qui se rend sur le marché libre pour y vendre sa peau, doit s'attendre à être tanné.* »

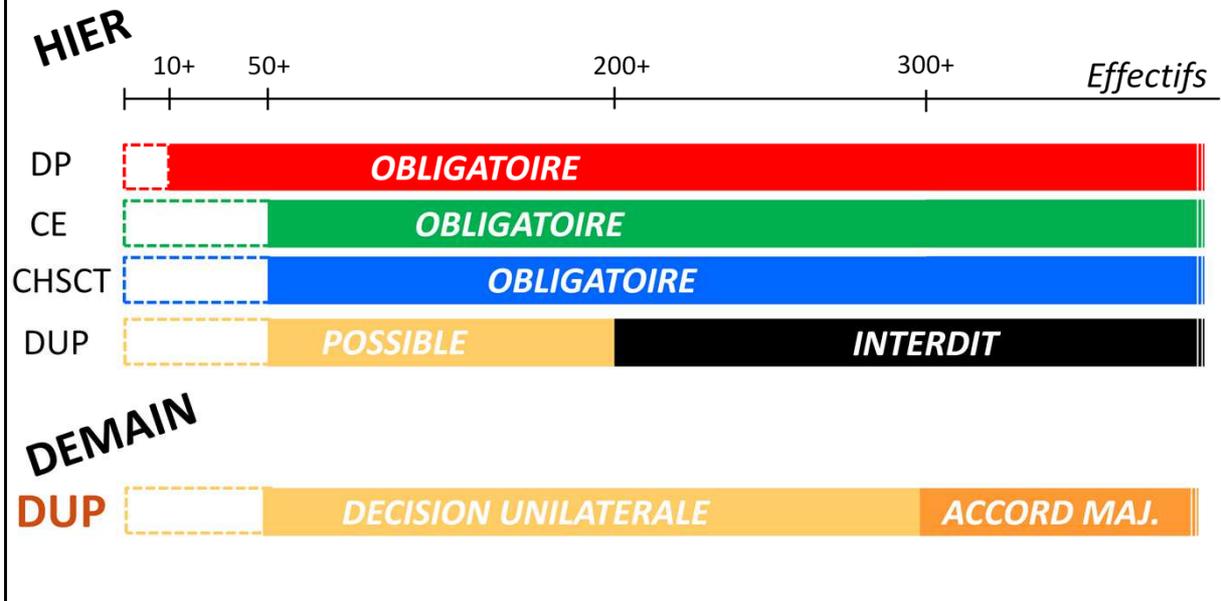
La loi Sapin facilitait les licenciements, la loi Macron renforce et simplifie le PSE comme outil banalisé au service des employeurs, pour licencier sans entrave. La loi modifie la procédure juridique prud'homale et va même jusqu'à annuler par avance toute décision de justice contrariant l'arbitraire patronal. De plus, l'entrave patronale au fonctionnement des IRP n'est plus un délit, mais une « infraction » passible d'une simple amende pécuniaire, ce qui fragilise encore un peu plus l'action des représentants du personnel.

L'une des mesures les plus médiatisées qui torpille, entre autre, le temps de travail, c'est la généralisation à tout le territoire des dérogations au principe du repos dominical inclus dans le code du Travail. 5 dimanche travaillés au maximum avant Macron, 9 dimanche travaillés en 2015, 12 dimanche à partir de 2016. De même, le travail de nuit devient « travail en soirée ». Pour mémoire, la CGT revendique le principe d'interdiction du travail du dimanche, sauf dérogations nécessaires, motivées et contrôlées, telles pour les pompiers, hôpitaux ou similaires.

Enfin, la loi Macron favorise *encore un peu plus* les modes de rémunération aléatoires, tels l'intéressement/ participation, l'actionnariat salarié et l'épargne salariale, ainsi que la retraite par capitalisation, autant d'outils qui viendront alimenter son ancien employeur la banque Rothschild et le système financier en général.



Points majeurs de la loi Rebsamen *Généralisation de la DUP*



En janvier 2015, les négociations de sommet sur le « dialogue social » débouchent sur une impasse. Le Medef ne parvient pas à convaincre ses signataires habituels à accepter la fusion des IRP en un « conseil d'entreprise » au relents pétainistes. Du coup, le gouvernement annonce une loi pour le 2^e trimestre et Rebsamen va accéder à une grande part des demandes de Gattaz.

En particulier, la fusion des IRP est dans la loi avec la généralisation de la délégation unique du personnel (DUP), inventée en 1993 par Balladur.

Pour mémoire, la DUP existe déjà, elle est possible pour les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 200 salariés, interdite au-delà. La DUP permet à l'employeur de fusionner le CE (héritage de 1945 et du programme du CNR), les DP (héritage de 1936) et le CHSCT.

Rebsamen étend la DUP à toutes les entreprises : Par décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises inf. à 300, possible pour les entreprises sup. à 300 par accord majoritaire à 50%, qui prévoit dans ce cas les heures de délégation, la fréquence des réunions (mini = 1 tous les 2 mois). Le basculement vers la DUP est possible dès le renouvellement de l'une des instances existantes.

Les premières remontées du terrain démontrent d'ores et déjà, une volonté des patrons, y compris des grandes entreprises, de fusionner les instances en une DUP, s'il le faut, en lâchant du lest en matière de droit syndical. Un accord majoritaire leur suffit, il ne manque plus qu'à l'appeler « conseil d'entreprise » et Gattaz applaudit.

Faute de réaction, on peut craindre le début d'un processus de disparition progressive des trois IRP, qui pourrait être plus lent là où les syndicats CGT sont majoritaires.

Avec la DUP Rebsamen, le nombre de réunions est divisé par 6, il ne reste plus que 6

réunions obligatoires par an. Le nombre d'élus est aussi drastiquement revu à la baisse (décret non encore sorti), le recours à l'expertise également, notamment plus de double expertise CE/ CHSCT mais une seule, avec un seul avis, qui peut n'est plus un préalable à la mise en place d'un projet patronal, par exemple, restructuration.

Parallèlement à ces remises en cause de droits syndicaux **au plus près du terrain**, la loi Rebsamen prévoit de dégager des moyens de quelques délégués, tels coordinateur ou DSC, pour qui on garantit une carrière, avec pour objectif une institutionnalisation du syndicalisme.



Points majeurs de la loi Rebsamen *(suite)*

- **Bouleversement des prérogatives des IRP (consultations, CHSCT, visioconférences...)**
- **Regroupement et périodicité des négociations obligatoires**
- **Parité H/F dans les listes électorales**
- **Autres mesures (licenciements économiques, CDD, subrogation CFESS, apprentissage, santé au travail, représentants TPE, administrateurs, etc.)....**

La loi Rebsamen prévoit un bouleversement des prérogatives des IRP, en particulier en matière de consultation des comités d'entreprise (plus de consultation sur les accords signés par les OS), et du rôle des CHSCT, et en matière d'utilisation (désormais possible) de la visioconférence.

La loi permet à l'employeur de regrouper des négociations obligatoires, d'élargir la négociation collective sans délégué syndical, et de modifier la périodicité des négociations, les négociations obligatoirement annuelles jusqu'ici peuvent passer en tri-annuelles, les négociations tri-annuelles tous les cinq ans.

En matière de listes électorales, la loi introduit une obligation de parité H/F, proportionnelle à la part H/F des salariés du collège concerné, aussi bien pour les listes « titulaires » que « suppléants ». Si un juge est saisi et constate que la loi n'est pas respectée, les élus du sexe surreprésenté dans la liste voient leur élection annulée.

La loi Rebsamen prévoit aussi d'autres mesures qu'il est impossible de détailler ici, faute de temps, comme une flexibilité encore accrue des licenciements économiques, la possibilité de renouveler deux fois un CDD, donc en enchaînant 3 contrats CDD, etc.

Le code du travail est illisible pour les salariés



Etape suivante : Combrexelle



Attaque contre :

- Hiérarchie des normes
- Principe de faveur

**La dérogation devient la règle,
le respect de la loi, l'exception.**

En juin dernier, alors que les lois Macron et Rebsamen ne sont pas encore votées, Badinter et Lyon-Caen, deux avocats soi-disant proches des travailleurs, pondent un livre (« Le travail et la loi »), où ils dénoncent la « lourdeur du Code du travail ». Valls nomme l'inoxydable Combrexelle (ex-directeur général du travail sous Chirac, Sarkozy et Hollande), de composer un groupe de travail pour rendre un rapport sur le sujet, pour septembre, avec l'objectif d'une loi avant décembre. Pendant l'été, les think tanks « Institut Montaigne » et « Terra Nova » appellent à une « révolution » du droit du travail.

Ces derniers jours, Berger de la CFDT en rajoute : « *Le code du travail est illisible pour les salariés.* » Une phrase d'autant plus incompréhensible que cette organisation portait une appréciation positive à la recodification du code du travail de 2008, à laquelle elle avait activement participé.

Ce qui se prépare avec la mission Combrexelle, qui dépose son rapport demain 9 septembre au conseil des ministres, c'est **l'inversion de la hiérarchie des normes** et la disparition du **principe de faveur**.

Aujourd'hui en France, le socle du droit du travail est là loi, le Code du Travail. Au-dessus, la Convention Collective Nationale ne peut pas être inférieure au CT. Un accord d'entreprise ne peut pas être inférieur à la CCN : C'est la hiérarchie des normes.

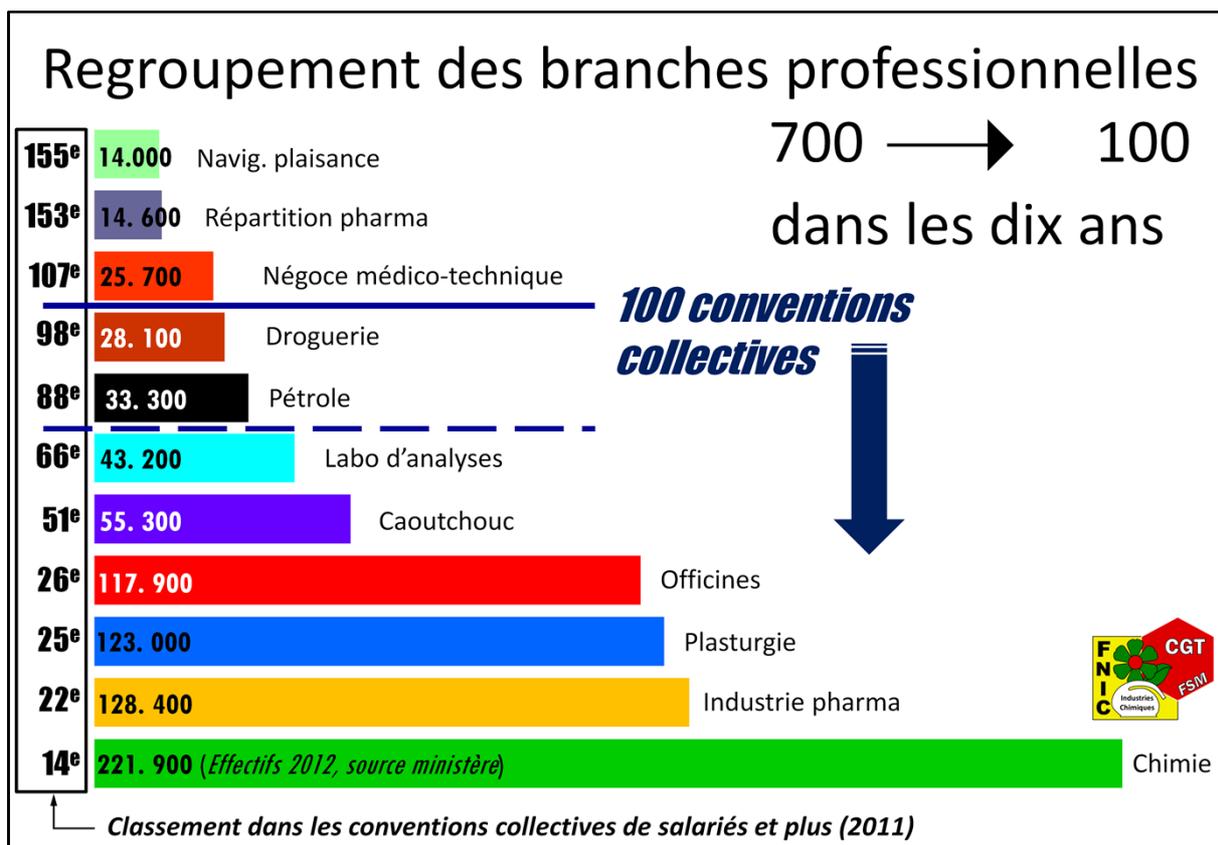
De plus, dans une entreprise, si une clause d'un accord est inférieure à la Convention collective, c'est la CCN qui s'applique : C'est le principe de faveur.

Pour Valls et Combrexelle, en développant notamment l'outil du referendum dans l'entreprise pour contourner les syndicats, le but est d'établir autant de code du travail qu'il y a d'entreprises, sans socle légal commun. Plus de SMIC, de temps de travail, de garanties collectives.. On pourrait même voir arriver la mise en cause du droit de grève, qui pourrait être soumis à l'approbation de 50% des salariés minimum pour être légale, comme aux USA.

Associé à la modification de l'art 2064 du code civil (loi Macron), plus de contrat de travail, mais un contrat de gré à gré, comme un contrat de location de voiture, entre un employeur et un employé.

Pas de texte précis pour le moment.

La destruction de la hiérarchie des normes et du principe de faveur a été l'une des mesures d'austérité imposé par l'UE à la Grèce en novembre 2010 dans son 2^e memorandum, ce qui a provoqué la destruction du code du travail grec à l'époque.



Parallèlement à ce déferlement de reculs, le gouvernement actuel poursuit un processus (entamé sous Fillon qui a commandité le rapport Poisson de 2009) visant à diminuer le nombre de conventions collectives en France. La loi du 5 mars 2014 (art 29) donne déjà des prérogatives au ministre pour fusionner des champs professionnels dans certains cas, suite, à l'époque, à un rapport de Combrexelle.

Il y a un an, Rebsamen lançait le chantier visant à réduire de 700 à 100 le nombre de branches professionnelles en France, ceci dans un délai de dix ans.

Ce graphique donne l'état des lieux des onze branches de la FNIC dont les effectifs dépassent 5000 salariés. La 12^e branche de notre Fédération, celle des « instruments à écrire » a des effectifs inférieurs à 2000 salariés, et n'apparaît pas sur le tableau.

Le principal critère retenu par le ministère pour regrouper les branches professionnelles sera celui des effectifs, On voit que les effectifs de 3 branches placent celles-ci ont delà des 100 premières conventions collectives, et que 2 branches sont très proches de ce seuil.

Mais les effectifs ne seront pas les seuls critères retenus, la capacité des branches à signer des accords, ainsi que la représentativité patronale sont examinées par le ministère.

Attention, ce graphique ne signifie pas que certaines conventions collectives, comme la chimie par exemple, seraient « sauvées » car ce processus s'ajoute aux attaques des chambres patronales sur le contenu des conventions collectives (ex la Chimie justement, mais pas seulement), dans un contexte d'insuffisance de rapport de forces dans les branches professionnelles.



On attend quoi pour AGIR ?

La volonté conjointe de mettre fin au principe de faveur et de regrouper les branches professionnelles est une **attaque frontale** contre les conventions collectives, héritage de 1936.

Nous sommes en septembre 2015. Chaque militant de la CGT doit maintenant prendre conscience que si chacun d'entre nous, ne prenons pas à bras le corps la question vitale de redonner du contenu à la bataille pour nos conventions collectives, nous allons vivre leur disparition.

Il est nécessaire que chaque syndicat se pose la question de la convergence des luttes avec les autres syndicats CGT de la branche et de la Fédération.

Cela se construit, d'abord par le débat et la bataille des idées entre militants, puis avec les salariés pour les re-convaincre de la nécessité et de l'utilité de l'action collective.

C'est en redonnant vie à des revendications de branche que nous pourrons le mieux, résister aux réformateurs qui visent à individualiser les garanties pour mieux les fragiliser et au final, les remettre en cause.

Le date du 8 octobre doit être saisie par chaque syndicat pour démarrer/ poursuivre ce processus.



Journée d'étude FNIC
5 novembre 2015

« **Les réponses syndicales**
à l'offensive réformiste
contre nos garanties collectives »

*Lois Sapin, Macron, Rebsamen, Combrexelle,
regroupement des CCN*

Pensez à vous inscrire !!

PLACE AUX DÉBATS

Une journée d'étude FNIC sera organisée le 5 novembre sur cette déferlante de lois rétrogrades, pour aider les militants et les armer pour aller à la lutte.

Une dernière chose, s'inscrire pour cette journée d'étude, comme pour la présente AG ou toute autre initiative fédérale, n'est pas une option facultative mais une obligation et un devoir militant qu'on ne devrait pas avoir à rappeler dans la CGT.

Merci mes camarades et place aux débats.