

Loi travail XXL

7 raisons de battre le pavé et faire grève le 12 septembre

Le gouvernement doit lever le voile sur ses ordonnances sur le Code du travail le 31 août. Par crainte d'une mobilisation des salariés, il a livré les informations au compte-gouttes. Mais, malgré les silences, le projet de loi l'habilitant à légiférer et les informations glanées par les négociateurs syndicaux au gré des bilatérales font apparaître 7 reculs sociaux majeurs, et donc autant de raisons de manifester le 12 septembre.

1 LES GARANTIES COLLECTIVES AFFAIBLIES

« Je ne comprends toujours pas comment certains peuvent affirmer que la branche est renforcée alors qu'elle perd des prérogatives », s'étonne Gilles Lecuelle (CFE-CGC), interrogé par

fo, 25 août). « Officiellement, on maintient un certain rôle à la branche, mais la hiérarchie des normes n'existera plus que sur le papier », réagit Fabrice Angei (CGT), pour l'« HD ». La primauté de l'accord d'entreprise, introduite par la loi El Khomri pour le temps de travail, est notamment étendue

2 LES SALAIRES À LA BAISSÉ

« Pour les éléments de rémunération tels que les primes d'ancienneté et le 13^e mois, l'accord d'entreprise aura la primauté, relève Gilles Lecuelle. D'où la crainte de dumping social et de baisse des salaires. » Des patrons ont déjà obtenu une augmentation du temps de travail sans augmentation de salaire, comme chez Smart, à Hambach (Moselle), où les 39 heures hebdomadaires sont payées 37 depuis octobre 2016. Demain, un employeur pourrait obtenir une baisse du salaire mensuel, avec les mêmes arguments : pérennité de l'entreprise, concurrence...

Après les ordonnances, la disparition pure et simple des branches et des conventions collectives ?

l'« HD ». Philippe Louis (CFTC) estime en effet que le « rôle de régulateur de la branche » est préservé pour l'essentiel (France Inter, 23 août), ainsi que Jean-Claude Mailly (FO), pour qui cependant « tout n'est pas réglé » (Francein-

à des éléments de salaire. « Aujourd'hui, 98 % des salariés sont couverts par une convention collective de branche », ajoute Fabrice Angei, qui craint qu'après les ordonnances Macron on s'attaque directement à l'existence des

3 LES LICENCIEMENTS FACILITÉS

« L'accord d'entreprise s'imposera même au contrat de travail, dénonce Fabrice Angei.

LA CFE-CGC SOUHAITE UN MOUVEMENT UNITAIRE

La publication, le 31 août, du contenu des ordonnances va mettre fin au simulacre de consultation sur la loi travail XXL. Dans la foulée, CFDT, CFTC et FO devraient se prononcer sur le contenu du texte. La position de FO, qui était, avec la CGT, au cœur de la mobilisation contre la loi El Khomri, est la plus attendue. Si la CFTC ne fait preuve d'aucune critique et la CFDT se dit vigilante, la centrale de Jean-Claude Mailly a fixé un certain nombre de lignes rouges à ne pas

franchir comme l'inversion de la hiérarchie des normes ou le monopole de négociation des syndicats. Très critique depuis le début, la CFE-CGC a encore durci le ton. Le 28 août, son président, François Hommeril, a appelé les autres organisations syndicales à « un mouvement unitaire de réaction au projet gouvernemental », sans toutefois se prononcer sur la mobilisation du 12 septembre organisée par la CGT, Solidaires et l'Unef, rejoints par de nombreuses organisations

départementales de FO et de la FSU. Le gouvernement prévoit d'adopter ses ordonnances en Conseil des ministres le 20 septembre. Le texte sera ensuite soumis à la signature du président de la République, avant d'être promulgué et d'entrer en vigueur. Syndicat et gouvernement n'en auront pas pour autant fini. L'exécutif aura ensuite six mois pour présenter un projet de loi de ratification par le Parlement. En cas de rejet, les ordonnances seront déclarées « caduques ».



Un sentiment de profonde injustice gagne le pays. D'après une enquête d'Odoxa du 28 août, 80% des sondés pensent que la réforme du Code du travail peut déboucher sur un mouvement social d'ampleur. Pour autant, seront-ils dans la rue ?

Si le salarié refuse une baisse de rémunération ou une modification de son temps de travail, par exemple, ce sera un motif de licenciement. Ce ne sera pas un licenciement économique, cela n'ouvrira donc que des droits « normaux » au chômage. » Par ailleurs, la loi El Khomri autorise une entreprise de plus de 1000 salariés à opérer des licenciements avant son rachat. Avec les ordonnances Macron, « le seuil est abaissé à 500 », confie Fabrice Angei, qui ajoute que ce point « n'a pas été discuté » lors des bilatérales, « en tout cas avec la CGT ». Enfin, c'est le périmètre français et non mondial d'un groupe qui sera retenu pour

juger des difficultés justifiant des licenciements économiques. Gilles Lecuelle redoute la fabrication de difficultés économiques artificielles : « On connaît l'habileté des groupes à transférer des fonds. On peut aussi priver une filiale des investissements dont elle a besoin ou, via la sous-traitance, lui imposer des prix minimaux. »

4 LA PRÉCARITÉ ORGANISÉE

« Il est acté la possibilité légale d'ouvrir le CDI de chantier, sous réserve d'accord de branche, à tous les secteurs et tous les métiers, alors qu'il est aujourd'hui réservé aux travaux

publics, à la construction et à une partie du secteur Syntec (ingénierie et services informatiques – NDLR) », explique Fabrice Angei. Le CDI de chantier n'a de CDI que le nom, puisqu'il s'arrête à la fin du chantier, sans que la date soit précisée à la signature du contrat. Ainsi, le patron n'a pas à verser la prime de précarité liée au CDD. « Le risque, c'est l'augmentation de la précarité, alors que d'autres systèmes existent, qui sont de vrais contrats à durée déterminée : intérim, contrat à objet défini... » ajoute Gilles Lecuelle. Quant au CDD, sa limitation de durée, actuellement de dix-huit mois, saute.

5 LE RÈGNE DE L'ARBITRAIRE

Fabrice Angei a été sidéré d'apprendre au ministère que « le gouvernement va prendre des dispositions pour affranchir les employeurs » de leur obligation, sous peine de requalification en CDI, de transmettre dans les quarante-huit heures leur contrat de travail aux salariés embauchés en CDD. « Ils pourront très bien ne rien déclarer et régulariser seulement s'il y a un contrôle, prédit-il. Cela peut entraîner tous les abus, car un contrat de travail fixe un certain nombre de règles : horaires, salaire... » À l'arbitraire pourrait s'ajouter le chantage. À l'heu- »

» re où ces lignes sont écrites, on ignore si un patron pourra imposer un référendum dans son entreprise et, si oui, à quelles conditions. Si les ordonnances retiennent cette possibilité, « la menace de licenciements et le chantage à la délocalisation peuvent changer entièrement les conditions d'un vote », commente Fabrice Angei.

6 LES SALARIÉS ÉLOIGNÉS DE LEURS REPRÉSENTANTS

Les compétences du comité d'entreprise (CE), du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et de la délégation du personnel (DP) sont très différentes. Demain, les trois fusionneront dans une instance unique. « Comment mettre toutes ces thématiques – la stratégie économique, l'emploi, la sécurité, la formation... – sur une même tête ? » s'interroge Gilles Lecuelle. Il poursuit : « Quelle sera la capacité des élus à se former ? Pourront-ils encore occuper un poste de travail (en plus de leur mandat – NDLR) dans l'entreprise ? Le risque, c'est la pro-

fessionnalisation et la raréfaction des élus. Quand on en a 20 ou 25 dans une entreprise, ce sont autant de personnes qui la sillonnent et qui captent les signaux faibles venant des salariés. »

7 LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL PÉNALISÉE

Le CHSCT, aujourd'hui obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, sera supprimé dans celles qui comptent entre 50 et 300 salariés, pour être intégré dans une instance unique (lire ci-contre), sauf dans les entreprises Seveso (risque d'explosion, risque chimique...) et le nucléaire. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CHSCT est remplacé par une commission dédiée. « Une commission, ce n'est pas la même chose qu'un comité avec une personnalité morale et juridique », rétorque Fabrice Angei. « Tout un travail de terrain est réalisé par les élus du CHSCT, avec notamment la possibilité de visites de chantiers. En sera-t-il de même pour cette commission ? » s'interroge Gilles Lecuelle. ★

LUDOVIC FINEZ

« Nous ne sommes pas allergiques aux réformes, nous avons des propositions pour améliorer le Code du travail »

Éric Beynel, porte-parole de l'union syndicale Solidaires, organisation exclue des concertations concernant les ordonnances modifiant le Code du travail, revient sur le problème démocratique posé par cette réforme qui prouve que « la soi-disant politique ni de droite ni de gauche est de droite et de droite ! »



tions dites non représentatives. Nous n'avons pas été recontactés, la FSU et l'Unsa non plus. La façon dont se sont déroulées les « concertations » pose aussi problème. Que ce soit pendant les rencontres avec les syndicats, ou pendant la discussion à l'Assemblée sur le projet de loi d'habilitation, très peu de choses ont été mises sur la table.

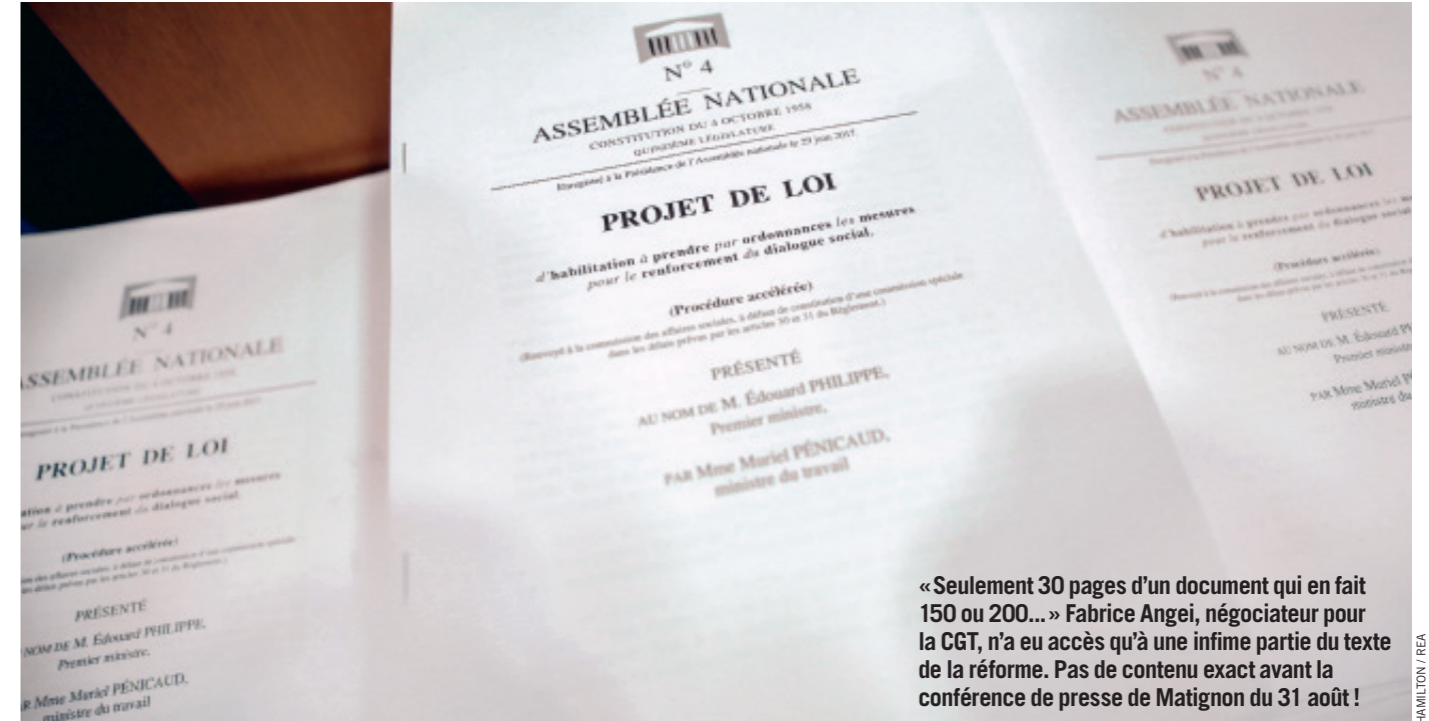
HD. Que pensez-vous du dialogue social selon Macron ?

É. B. La manière dont a été conduit ce dialogue pose pour le moins question. D'abord par le fait que des organisations syndicales sont exclues des discussions. Pour Solidaires, le moins qu'on puisse dire, c'est que cela a été assez ra-

« On tente de réduire à néant la capacité des syndicats à proposer des éléments contradictoires. »

pidé ! Fin mai, nous avons été reçus une grosse demi-heure par le premier ministre et la ministre du Travail, ils nous ont indiqué les grands axes du projet de loi et des ordonnances. Depuis, plus rien ! Nous avons cru comprendre qu'après le temps de concertation avec les organisations représentatives un dialogue aurait lieu avec les organisa-

tion de la République en marche, qui ne discute ni dans le détail, ni de manière générale les textes présentés par le gouvernement. Nous avons un premier ministre et des ministres qui semblent obéir au doigt et à l'œil au président. On essaye aussi de réduire à néant la capacité des syndicats à proposer des éléments contradictoires concer-



« Seulement 30 pages d'un document qui en fait 150 ou 200... » Fabrice Angei, négociateur pour la CGT, n'a eu accès qu'à une infime partie du texte de la réforme. Pas de contenu exact avant la conférence de presse de Matignon du 31 août !

« ÇA SENT LE PASSAGE EN FORCE »

« On nous a mis sous les yeux 30 pages, sur un total qui en fera 150 ou 200, avec toute la difficulté de découvrir un texte, d'en discuter et de prendre des notes en même temps, le tout en un peu plus d'une heure et demie ! » Fabrice Angei (CGT) est ressorti du rendez-vous du 23 août au ministère du Travail autant atterré par le fond que la forme. « Ce n'est pas une négociation, insiste-t-il. Une véritable négociation demande du temps et une autre méthode. Elle doit garantir l'intérêt général, alors que là, l'État sert des intérêts particuliers. » De son côté, la CFDT est ressortie de son propre rendez-vous « avec une vue très superficielle », ce qui « l'incite à la vigilance » (cfdt.fr, 24 août). Gilles Lecuelle (CFE-CGC) n'a pas été surpris par les arbitrages qui lui ont été présentés par le ministère le 25 août : « Ce n'est qu'une mise à l'écrit en termes juridiques des comptes rendus de réunions bilatérales » de juin et juillet, résume-t-il. N'empêche qu'avoir sur la table une partie du texte seulement et devoir attendre la conférence de presse du 31 août pour découvrir son contenu exact « n'est pas une méthode satisfaisante », juge-t-il. « Depuis le départ, tout est basé sur la confiance que nous sommes censés accorder au gouvernement. C'est un peu surprenant et ça sent le passage en force », dénonce-t-il. Fabrice Angei rappelle que la CGT « a toujours réclamé une réunion multilatérale », rassemblant le ministère, les syndicats et les organisations patronales. Une demande jamais mise à l'agenda.

nant le Code du travail. Chez Solidaires, comme dans les autres organisations syndicales, nous ne sommes pas allergiques aux réformes, nous avons de nombreuses propositions pour améliorer le Code du travail.

HD. Quelles sont selon vous les principales raisons de lutter contre ces ordonnances ?

É. B. Tout d'abord, les attaques contre le contrat de travail. Des accords de branche peuvent toucher à la durée des CDD, ils pourraient aller jusqu'à 5 ans, pourquoi pas 10 ou 20 ans. C'est le retour du contrat première embauche (le CPE était un sous-Smic à destination des moins de 26 ans proposé par Jacques Chirac en 2006. Devant la contestation, il n'a jamais été adopté – NDLR), cela ouvre la porte au

dumping social ! Autres énormes sujets d'inquiétude, la possibilité d'avoir des accords dérogatoires concernant la santé et les conditions de travail, et la suppression des CHSCT. Cela permettra de rendre encore plus invisibles toutes les atteintes à la santé des travailleuses et des travailleurs. Enfin le plafonnement des indemnités prud'homales. Symboliquement, c'est refuser que la responsabilité pécuniaire des employeurs quand ils licencient abusivement soit engagée à la hauteur du préjudice subi. C'est comme si, quand quelqu'un obtient son permis de conduire, on lui attribuait une enveloppe pour payer ses contraventions !

HD. Comment sentez-vous la mobilisation du 12 septembre ?

É. B. Ce qui remonte, c'est un sentiment de profonde injustice. La réforme du Code du travail s'inscrit dans un ensemble très cohérent : le retour du jour de carence des fonctionnaires et du gel de leurs traitements, la baisse des APL, alors qu'ont été adoptées des mesures fiscales très favorables aux plus riches. La soi-disant politique ni de droite ni de gauche apparaît comme de droite et de droite ! Face à cela, les salariés du public comme du privé ont le sentiment qu'il faut construire une mobilisation cohérente et efficace et le 12 septembre se place comme une première étape.

HD. Depuis le CPE en 2006, aucune mobilisation nationale n'a gagné, comment faire pour y arriver cette fois-ci ?

É. B. Les organisations syndicales ont une responsabilité importante. Il faut un arc unitaire le plus large possible. Nous avons rejoint tout de suite l'appel de la CGT et nous sommes réjouis de la proposition du 12 septembre. Il est néanmoins important pour emporter l'adhésion des travailleurs que ce front soit le plus large possible, mais aussi qu'il ait une stratégie claire. Comme sous Sarkozy ou sous Hollande, les salariés ont bien conscience de la dangerosité des attaques, toutefois ils se rendent compte que des journées d'action ne suffiront pas pour gagner. Pour construire un mouvement gagnant, au-delà des manifestations, il faut une grève qui soit en mesure de bloquer le pays. ★

MÉLANIE MERMOZ