

Tout le monde déteste la loi travail !

L'obstination du gouvernement à faire passer à coup de 49.3 son projet de loi travail et l'utilisation de la répression contre les mouvements qui luttent depuis le 9 mars, renforcent la détermination des manifestant-es et des grévistes. Les trois quarts de la population rejette ce projet de loi et ne supporte plus un gouvernement au service du MEDEF dont la soif de régression sociale n'est jamais assouvie. Le gouvernement tente de déminer la situation au moment où les grèves s'enchaînent aux manifestations et actions de blocages. Les mesurette sectorielles, et pour certaines déjà prévues, ne suffisent pas. Nous voulons le retrait du projet de loi travail car la loi aurait un impact majeur et durable sur la vie au travail de tou-tes les salarié-es et demain pour les personnels du public.

Projet de loi travail, ni amendable, ni négociable

Sur le fond, cette loi ne ferait qu'accentuer la flexibilité, la précarité, la destruction des garanties collectives protectrices et la soumission des salarié-es aux lois du marché.

Comme cela s'est déjà produit par le passé pour d'autres réformes, le secteur public sera lui aussi bientôt concerné par des mesures de ce type. Le rapport sur le temps de travail dans la Fonction publique prépare déjà le terrain.

Mises à part quelques mesures telles que le Compte Personnel d'Activité (CPA) ou la garantie jeunes, qui peuvent être discutées séparément, le projet de loi n'est qu'une somme de régressions sociales, il doit être retiré définitivement. Voici, à nouveau, les éléments qui constituent le cœur du projet.

- **L'article 1** annonce la couleur en subordonnant les libertés et droits fondamentaux de la personne aux seules nécessités de l'entreprise ! Une commission d'experts, sans le contrôle des organisations syndicales, est prévue pour proposer au gouvernement une refondation du Code du travail sur ce principe.
- **L'article 2** remet en cause la hiérarchie des normes. La primauté de la loi et des accords de

branche qui sont des garanties de protection collective et d'égalité des salarié-es ne doit pas être remise en cause. Inverser cette primauté en l'octroyant aux accords d'entreprises aboutira à des normes sociales (salaires, temps de travail...) en baisse et à un dumping

« L'assouplissement du marché du travail » n'est pas une exception française. **L'Union européenne** organise depuis plus de 10 ans la flexisécurité et les gouvernements redoublent d'initiatives depuis la crise de 2008. Les pays européens les plus touchés ont mis en œuvre des réformes avec les mêmes mesures partout : facilitation des licenciements, moindre recours pour les salarié-es, moindre indemnisation du chômage et de moins en moins de salarié-es couvert-es par les règles communes de la loi ou des conventions collectives. Résultat dans des pays comme la Grèce ou l'Espagne c'est de plus en plus de pauvres et une baisse des salaires. Une précarité grandissante comme en Italie avec le développement de faux statuts de travailleurs indépendants... C'est aussi les lois Hartz en Allemagne qui ont contribué à précariser les travailleur-euses du pays, conséquence, un grand nombre de femmes n'ont pas d'autonomie financière. En Belgique aujourd'hui la loi Peeters est une copie de la loi travail et produit les mêmes effets : manifestations et grèves. Nous avons plus que jamais intérêt à unir nos efforts pour contrer ces attaques.

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org contact@solidaires.org,

144 boulevard de la Villette 75019 Paris, 01 58 39 30 20



social sans fin. Les femmes, plus nombreuses dans les petites entreprises et dont les emplois sont plus précaires seront encore plus soumises à ces règles de la loi du patron le plus fort. Un éventuel droit de regard des branches, semble-t-il en débat, ne suffirait pas à contraindre les employeurs.

• **Les accords d'entreprises** devraient leur place élargie par rapport aux conditions de la loi de 2013. Ces dispositions permettraient des mesures régressives sur les salaires et le temps de travail dans de nombreux cas. Une entreprise, pour honorer un appel d'offre par exemple, pourra imposer de telles mesures. Seule contrainte : le maintien du salaire mensuel, mais la baisse du salaire horaire sera possible... Le salarié refusant un tel accord se verra appliquer un licenciement individuel pour motif économique.

• **Le licenciement économique** par sa définition donnerait encore plus de pouvoir au patronat. Depuis des années les critères justifiant le bien fondé du recours aux licenciements n'ont cessé de s'élargir, le projet de loi va encore plus loin. Aux nécessaires mutations technologiques s'ajoutent la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, les pertes d'exploitation pendant plusieurs mois. L'appréciation de ces critères se ferait au niveau de l'entreprise, si elle n'appartient pas un groupe. Il est ajouté que dans le cas contraire, l'appréciation des difficultés économiques se ferait au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient (le diable se niche dans les détails). Et les règles seraient différentes selon la taille des entreprises.

• **La démocratie sociale** serait bafouée avec la méthode du pistolet sur la tempe des salarié-es. Les organisations syndicales minoritaires (30% des voix aux élections professionnelles) pourraient demander un référendum auprès des salarié-es pour valider un accord régressif avec l'employeur. Le droit d'opposition des syndicats majoritaires est ainsi remis en cause. Ce n'est pas un « débat » entre syndicats favorables ou non aux accords. C'est redonner la possibi-

lité à l'employeur d'être le maître du jeu tout en niant les liens de subordination des salarié-es vis à vis de celui-ci. Un référendum à la main de l'employeur serait une arme de chantage redoutable.

• **Le temps de travail** concentre l'essentiel des tentatives de dérégulation : forfaits jours, modulation, fractionnement des heures de repos, durées des congés, temps partiel... Même modifiées de nouvelles mesures affaiblissent les garanties collectives pour accroître pressions et durées du travail et dégrader les conditions de travail.

• **La santé** des salarié-es est mise en danger par la remise en cause des visites médicales d'embauche pour tous les salarié-es et la suppression de leur périodicité. La médecine du travail se trouverait réduite à l'accompagnement d'un permis d'embaucher et de licencier et non plus à son rôle de prévention.

Concernant les règles de négociations collectives, un modèle comme celui que le gouvernement nous prépare existe depuis des décennies aux **Etats-Unis**. Les accords localisés au niveau des entreprises, les référendums internes au nom de la "démocratie dans l'entreprise" ont été mis en place par le Taft Hartley act dès 1947 et ont littéralement brisé le syndicalisme américain, autrefois à le point des luttes, en atomisant les liens de solidarité entre salarié-e-s.

La victoire dépend de nous toutes et tous, mettons toutes nos forces pour imposer la volonté majoritaire de retrait de la loi travail. Amplifions les grèves, les blocages, les actions, jusqu'à la manifestation le 14 juin à Paris.



Nous voulons :

-> La réduction du temps de travail à 32 heures avec des embauches pour partager le travail et du temps pour vivre et pour partager les tâches domestiques.

-> L'augmentation de l'indemnisation du chômage et des minimas sociaux. Ce n'est pas aux chômeur-ses de payer !

-> Des droits protecteurs pour un statut des salarié-es quelle que soit leur situation avec une contribution collective du patronat.