

Loi « Travail » : tous concernés

Mars 2016

Remettant en cause plus d'un siècle d'acquis sociaux arrachés par le mouvement syndical, ce projet de loi établit une rupture avec la finalité même du Code du Travail : protéger les salariés, du fait de l'inégalité entre les deux parties du contrat. Le projet donne la primauté systématiquement à l'accord d'entreprise – même s'il est moins favorable que la loi ou l'accord de branche. Les règles de la négociation collective sont revues pour permettre aux syndicats minoritaires de recourir au référendum pour avaliser les projets patronaux, contre l'avis des syndicats majoritaires. Et là où il n'y a pas de syndicats, là où les possibilités de résistance sont les plus faibles, ce sont des règles au rabais qui vont s'appliquer.

Durée maximale de travail, accords compétitivité-emploi, heures supplémentaires, indemnités prud'homales et licenciement économique, tout est passé à la moulinette.

- Cette réforme, si elle était adoptée, permettrait aux entreprises de faire travailler les salariés jusqu'à 12 heures par jour (contre 10 aujourd'hui) et même jusqu'à 60 heures par semaine par accord.
- Un employeur pourrait, prétextant de prétendues difficultés économiques qu'il n'aurait d'ailleurs même plus à justifier, imposer une baisse de salaire. Et le refus du salarié pourrait aboutir à son licenciement disciplinaire et non plus pour motifs économiques.
- Les majorations des heures supplémentaires pourraient descendre à 10% par accord d'entreprise.
- La durée du travail des apprentis mineurs pourrait être augmentée sur simple décision du patron, jusqu'à 10 heures par jour et 40 heures par semaine, là où il fallait auparavant une dérogation de l'inspection du travail. C'est une barrière de protection de la jeunesse qui tomberait.
- Les indemnités prud'homales ne seraient plus soumises à l'appréciation souveraine du Juge mais plafonnées par la Loi à des niveaux particulièrement bas, véritable incitation à licencier sans respecter la loi. Pour certains salariés (moins de cinq ans d'ancienneté), le plafond correspond au plancher actuel !

Qu'est-ce que la hiérarchie des normes ?

Actuellement, la « hiérarchie des normes » signifie que les droits du salarié partent du Code du Travail pour aller jusqu'au contrat de travail en passant par des conventions et des accords. Selon le principe de faveur, une norme inférieure ne peut déroger à la norme supérieure que si elle est plus favorable au salarié. Une convention améliore le Code du travail, un accord d'entreprise améliore une convention, etc. Vouloir inverser cette hiérarchie pour privilégier l'accord d'entreprise est donc lourd de conséquence puisque c'est la condamnation à mort du Code du travail !

Tous les salariés sont concernés. Si la loi El Khomri passe, cela ouvrira la porte à la destruction de tous les statuts de la fonction publique.

Individualisation contre droits collectifs

Présenter l'individualisation des droits comme une évolution porteuse de «droits nouveaux attachés à la personne» vise à camoufler le véritable objectif des réformes gouvernementales : réduire à néant les garanties collectives du Code du travail et faire exploser le statut des fonctionnaires. Il s'agit de répondre aux impératifs du pacte de responsabilité, la baisse du coût du travail et la réduction des dépenses publiques. Tout l'enjeu de la «sécurisation des parcours professionnels» est précisément de placer le salarié seul face à son patron, l'agent seul face à son supérieur hiérarchique direct. De même que le livret ouvrier du 19^{ème} siècle cherchait à assujettir, le «parcours individuel» vise à sacrifier les droits du salarié au profit de la liberté de l'employeur.

L'individualisation des droits est au cœur des «réformes structurelles» inscrites dans la feuille de route issue de la première «grande conférence sociale» de juillet 2012. Depuis, les attaques contre les droits collectifs se sont multipliées :

- ✓ **L'ANI de janvier 2013** dit de «sécurisation de l'emploi» et la loi Rebsamen-Macron de juin 2013 mettent en place un compte personnel de formation, CPF, la «sécurisation des parcours professionnels», des «droits rechargeables» qui facilitent les licenciements et qui imposent la flexibilité.
- ✓ **L'ANI du 14 décembre 2013** et la loi Rebsamen de 2014 instaurent le Compte de formation professionnelle, (CFP).
- ✓ **La loi de 2013** sur les retraites introduit le «compte personnel de prévention de la pénibilité» (C3P) avec un système à points.
- ✓ **La loi de Refondation** met en place le «parcours individuel de l'élève» et le projet éducatif de territoire, remettant en cause l'architecture nationale de l'école républicaine. Exit les programmes nationaux. La loi instaure le livret individuel de compétences.
- ✓ **La réforme territoriale et la réforme de l'État** (loi MAPTAM et loi NOTRé) : la négociation ministérielle est renvoyée vers le Préfet de région. Celui-ci peut organiser les services de l'État comme il le souhaite. Le développement de corps interministériels va lui permettre de prendre la main sur d'éventuelles CAP régionales pour la mobilité. On imagine très vite l'impact sur les statuts particuliers et le statut général.
- ✓ **La loi Rebsamen de juillet 2015 sur «Le dialogue social et l'emploi»** crée le compte personnel d'activité, (CPA).
- ✓ **Le rapport Combrexelle**, présenté en septembre 2015 au 1^{er} ministre Valls qui préconisait de «faire plus de place à la négociation d'entreprise». Certaines propositions ont pour objet de réduire les droits protecteurs édictés par le Code du travail et les accords de branche (propositions 26 et 42), inversant ainsi la hiérarchie des normes.
- ✓ **Le rapport Mettling** veut individualiser les relations entre le salarié et l'employeur au prétexte du travail «connecté», va même jusqu'à proposer un «statut spécial» pour le travailleur «connecté».

Le statut général et les statuts particuliers menacés

Dans la Fonction publique, le protocole sur les «parcours professionnels, carrières et rémunérations» (PPCR), que FO n'a pas signé, s'inscrit dans le plan d'attaques contre le statut de fonctionnaires et les statuts particuliers. Il fait de l'inter-ministérielle, de la fusion des corps et des cadres statutaires communs, un prérequis inacceptable à une improbable revalorisation salariale. La référence au «parcours de carrière diversifié», la marginalisation de la qualification au profit des «compétences», l'évaluation au mérite, l'avancement différencié selon les territoires... sont autant de mises en cause de la fonction publique de carrière au profit du «système de l'emploi» dans lequel la carrière du salarié dépend de l'employeur. FO, la CGT et Solidaires ont rejeté cet accord, celui-ci n'a donc pas recueilli les 50 % nécessaires à son application. Il sera pourtant mis en place par le gouvernement. Les propos de Valls du 27 septembre sur France Inter éclairent ce coup de force : *«Il faudrait un rapport Combrexelle pour la fonction publique»*.

Le Compte Personnel d'Activité sur les épaules des PPCR

Le principe du compte personnel d'activité a été fixé par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015. À partir de janvier 2017, chaque actif disposerait d'un compte qui rassemblerait «dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel». (art.38 de la loi). Le CPA intégrerait les comptes à points déjà mis en place : compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), compte de formation professionnelle (CFP).

Le CPA applicable aux fonctionnaires

Un article d'habilitation a été intégré au projet de loi El Khomri pour que le gouvernement puisse ensuite définir par ordonnance l'application du CPA aux fonctionnaires. La formation, la santé et la sécurité au travail, la prévention de la pénibilité auraient vocation à faire partie du CPA. Mais ce n'est qu'une première étape. D'autres éléments complémentaires pourraient y figurer : compte épargne temps, retraite, accident du travail, assurance maladie, complémentaire sécu, congés parentaux, jours enfants malades... Tous ces comptes pourraient être unifiés et quantifiés en points, certains droits pouvant être fongibles : on pourrait ainsi transformer des heures supplémentaires non payées en heures de «formations» pour répondre à des impératifs de «mobilité», par exemple.

Il s'agirait de mettre fin aux droits collectifs contenus dans le Code du travail et le statut des fonctionnaires. Le salaire au «mérite», la retraite à points «par capitalisation», et le principe de l'assurance privée auraient ainsi de beaux jours.

La Refondation de l'Ecole inverse la hiérarchie des normes

Clé de voûte de la Loi Peillon, le Projet Educatif de Territoire place les écoles et les établissements sous la tutelle des collectivités territoriales, y compris sur le plan pédagogique. De plus en plus, le droit local prévaut sur le droit national. Quelques exemples :

- ✓ Les rythmes scolaires imposant des horaires différents d'une école à l'autre, de nombreux collègues en poste fractionné ou titulaires-remplaçants se retrouvent à faire plus de 24H hebdomadaires face aux élèves. Les modalités de récupération sont soumises à l'arbitraire local et livrent les personnels aux pressions de leur hiérarchie.
- ✓ La réforme du collège renforce l'autonomie des établissements. Elle place les enseignants sous la coupe du Conseil d'Administration et du conseil pédagogique, qui définissent le contenu des enseignements, imposent des projets, et organisent la concurrence entre les disciplines et le chantage au poste.
- ✓ Le Conseil d'Administration a même un droit de regard sur la rémunération des collègues à travers les Indemnités pour «Missions Particulières» dont le montant est défini localement. Dès lors, pour une même «mission», deux agents peuvent avoir un salaire différent.

Les lois Péresse et Fioraso inversent la hiérarchie des normes

En 2007, la loi Péresse d'autonomie renforcée (LRU) a instauré le budget global incluant les salaires des fonctionnaires dans les universités. La loi Fioraso de 2013 la prolonge par le regroupement (fusion, COMUE) des établissements autour de politiques de site régionalisées et le remplacement de l'habilitation nationale des diplômes par l'accréditation des établissements.

Primes, rémunérations des contractuels, campagnes de recrutements, etc. : les règles nationales, quand elles existent, sont fréquemment contournées.

Pour FO, le projet de loi El Khomri est inamendable et nous revendiquons son retrait

«Nous contestons la logique même du projet de loi, qui tend à décentraliser la négociation collective au niveau de l'entreprise, en mettant en cause les niveaux nationaux de négociation. Cela veut dire que c'est le modèle républicain au sens social qu'on est en train de casser.» (Jean-Claude Mailly, lundi 7 mars)

«Le gouvernement, à force de se mettre des œillères, récolte la tempête qu'il a semée. Il faut être aveugle pour simplement reporter de quinze jours. Le seul mot d'ordre, c'est le retrait du projet. Ou alors on descend dans la rue. Il n'y a pas 36 solutions.» (Jean-Claude Mailly, jeudi 3 mars).

«Comme elle l'a toujours fait, FORCE OUVRIERE garde sa liberté de comportement et d'analyse : ni chien de garde, ni animal d'accompagnement. C'est notre conception de l'indépendance.» (circ. confédérale 24.02)



FEDERATION GENERALE DES FONCTIONNAIRES FORCE OUVRIERE

46, rue des Petites Ecuries -- 75010 PARIS

Tél : 01.44.83.65.55 -- Fax : 01.42.46.97.80

E-mail : contact@fo-fonctionnaires.fr - Site : <http://www.fo-fonctionnaires.fr>

— Communiqué interne

9 mars 2016 : rassemblement devant le MEDEF contre le projet de Loi « El Khomri ».

A l'initiative des organisations syndicales : CGT, FO, FSU, union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL la mobilisation contre la Loi travail prend de l'ampleur.

Ainsi, le 9 mars, un rassemblement est prévu à Paris à 12h30 devant le siège du MEDEF (métro Ecole Militaire).

Dans le même état d'esprit que la circulaire confédérale de Jean-Claude Mailly, sur le sujet, la FGF- FO appelle l'ensemble des militants parisiens FO de la Fonction publique de l'Etat à se joindre à ce rassemblement.

Ce rassemblement du 9 mars est un préalable à la mobilisation et à la grève du 31 mars 2016 si le gouvernement ne revenait pas sur ce projet de Loi.

Tous les fonctionnaires sont concernés par ce projet de Loi.

En effet, le projet de Loi sur le travail prévoit d'introduire le compte personnel d'activité (CPA) dans la Fonction publique. Rappelons que ce CPA contient a minima le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Si ce cheval de Troie arrivait dans la fonction publique, il serait en réalité un nouvel outil pour individualiser les droits et accompagner la réforme territoriale.

Le compte personnel de formation remettrait en cause l'article 22 du statut général et des droits collectifs à formation liés aux statuts particuliers et ferait de cet outil individualisé un support pour accompagner les suppressions de postes notamment dans le cadre de la Réforme territoriale.

Le C3P pourrait entraîner la remise en cause du service actif pour engager une individualisation de la pénibilité.

Donc se mobiliser contre la Loi travail, c'est se mobiliser pour défendre le statut général et les statuts particuliers.

Depuis des années, de manière quasi systématique, les ministres de la fonction publique successifs œuvrent pour nous appliquer les règles du secteur privé et affaiblir le statut général et les statuts particuliers. Le protocole PPCR avait par ailleurs la même orientation en voulant développer les corps interministériels ou pire inter fonctions publiques.

La FGF-FO s'inscrit donc pleinement dans le combat interprofessionnel pour rejeter la Loi sur le Travail et appelle toutes ses structures à se mobiliser dans ce sens.

9 mars et 31 mars 2016 : Public/Privé même combat !

Fait à PARIS, le 7 mars 2016