

# Gagner le retrait, imposer une autre logique !



La mobilisation menée depuis plus d'un mois a contraint le gouvernement à faire des concessions, à annoncer des mesures en faveur des jeunes.

Mais la philosophie du projet demeure.

Les agents de la Fonction publique sont aussi concernés : près de 20% sont précaires, les droits des fonctionnaires seront amoindris si ceux de tous les salariés reculent.

Le débat à l'Assemblée débute le 3 mai. Dans cette nouvelle étape, nous devons être encore plus nombreux dans l'action intersyndicale, pour bloquer les régressions et défendre d'autres choix. La flexibilité, ça ne marche pas !



**Pour  
construire  
une société  
durable et  
solidaire,  
misons sur  
les droits, la  
formation, la  
sécurité !**

**3 mai, jour d'ouverture du débat à l'Assemblée nationale : nouvelle journée d'initiatives et de mobilisations avec prises de parole publiques, interpellations des députés, rassemblements...**

# Où en sommes-nous ?

**Depuis plus d'un mois maintenant, la mobilisation se poursuit contre la loi travail. Alors que le texte est maintenant entre les mains des parlementaires, où en sommes-nous ?**

Même si ce texte a déjà fait l'objet de nombre d'amendements, ceux-ci n'ont pas remis en cause la philosophie générale du texte. Des questions de fond demeurent. L'inversion de la hiérarchie des normes reste au cœur de ce projet.

Ce principe permettrait de déroger au droit du travail inscrit dans la loi par un accord de branche ou un accord d'entreprise. Il accentuerait les inégalités entre les salarié-es. Jusqu'à présent un texte de « rang inférieur » ne pouvait qu'améliorer le texte de « rang supérieur » du point de vue des salarié-e-s. Tout principe de dérogation au droit général finirait par miner le droit lui-même, qui, de fait, ne serait plus assuré.

Ce texte prévoit aussi de faciliter les licenciements économiques, en écartant notamment l'appréciation du juge sur les difficultés économiques. Il permet l'extension des accords de compétitivité permettant d'imposer une augmentation du temps de travail sans augmentation de salaire.

La flexibilité supplémentaire qu'imposerait cette loi ne réduira en aucun cas le chômage et la précarité. Les pays européens ayant suivi cette voie ont fait la démonstration du contraire.

Afin de préserver les droits des salariés, il faut donc : préserver la hiérarchie des normes (la loi doit primer sur les accords d'entreprises) et conforter les droits collectifs et individuels des salarié-e-s ; travailler à une définition du dialogue social et à des pratiques qui permettent aux salarié-e-s de faire valoir leurs exigences et propositions ; garantir la durée du temps de travail et travailler à une nouvelle réduction du temps de travail permettant des créations d'emplois stables ; conforter la médecine du travail et le rôle des CHS-CT.

Le Code du travail est un outil protecteur des salariés construit au gré des luttes et des mouvements sociaux. Quand le chômage est aussi élevé, les salarié-e-s sont sous pression face à l'employeur. A chaque entretien d'embauche, il y a des dizaines d'autres candidats. Dans ces conditions, c'est le code du travail qui donne des garanties : temps de travail, horaires, rémunération, conditions de licenciement... Ces règles sont protectrices et absolument nécessaires puisqu'elles permettent de rééquilibrer quelque peu le déséquilibre existant entre l'employeur, qui est en position dominante, et le salarié.

## Les fonctionnaires aussi concernés !

Si ce projet vise d'abord à modifier le code du travail, les agent-es de la Fonction publique sont concerné-es, par solidarité bien sûr mais aussi par les régressions qui pourraient être transposées dans le secteur public (dialogue social, rapport national/local, temps de travail).

Nombre de règles inscrites dans le statut de la Fonction publique sont la transposition de dispositions du code du travail, auquel nous avons parfois recours en matière de temps de pause ou de repos par exemple.

La loi de juillet 2010 sur le « dialogue social » dans la Fonction publique prévoit que les accords « locaux » visent à transposer les accords validés au niveau national et ne peuvent qu'en améliorer les dispositions. Faire primer les accords locaux dans la Fonction publique conduirait à fragiliser encore un peu plus l'égalité de traitement des citoyens dans l'accès au service public ou celle des agent-es entre eux.

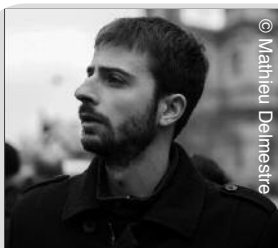
# Des mesures pour la jeunesse

**Face à la mobilisation des organisations de jeunesse, le gouvernement a dû ouvrir des discussions.**

Les annonces faites sont le fruit des fortes mobilisations des jeunes, à l'appel des organisations lycéennes et étudiantes et grâce à leur détermination à faire entendre leurs exigences. Les mesures annoncées : ARPE, amélioration de la rémunération des apprentis, revalorisation des bourses, extension de la CMU aux jeunes en rupture, poursuites d'étude... vont dans le bon sens mais elles devront se concrétiser. Plus d'un demi-million de jeunes, près de la totalité d'une classe d'âge, sont aujourd'hui sans emploi (785 000 jeunes de moins de 25 ans figurant dans les catégories A/B/C de chômeurs). Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'une partie conséquente de la jeunesse (plus d'un jeune de 15-24 ans sur six) n'est recensée ni par le système éducatif, ni par Pôle emploi. L'élévation du niveau de qualification est aussi un enjeu essentiel pour l'avenir de tous les jeunes mais aussi pour l'avenir de notre société.

La question de l'éducation, avec pour corollaire la réussite pour tous les jeunes, reste donc la pièce maîtresse du développement de l'emploi et de la réduction des inégalités entre les jeunes.

Si les organisations de jeunesse ont acté de façon positive ces avancées, elles n'ont pas pour autant renoncé à exiger le retrait du projet de loi Travail, jugeant que la philosophie globale du texte devait continuer à être combattue.



© Mathieu Delmestre

**William Martinet**  
Président de l'UNEF

## **En quoi les étudiants sont-ils concernés par la loi « Travail » ?**

Nous sommes déjà précaires pendant nos études, il faut souvent travailler pour les financer. Nous sommes également précaires pendant notre insertion professionnelle, il faut multiplier les CDD, les stages ou les services civiques rémunérés la moitié du Smic. Avec ce projet de loi, le gouvernement veut nous imposer de travailler plus et de gagner moins tout en facilitant les licenciements. C'est la précarité à vie.

## **Que lui reprochez-vous essentiellement ?**

La logique de la « Loi Travail » est l'inversion de la hiérarchie des normes. Les accords d'entreprises pourront faire reculer les droits des salariés en remettant en cause les accords de branche. C'est la concurrence généralisée. Les salariés subiront un chantage à l'emploi non seulement sous la menace d'une délocalisation mais aussi à cause de la concurrence d'une entreprise du même territoire qui aura imposé à ses salariés de déroger à l'accord de branche. Le gouvernement invente le dumping social de proximité !

## **Le gouvernement a finalement annoncé des mesures pour les jeunes, qu'en pensez-vous ?**

Grâce à la mobilisation unitaire de ces dernières semaines, le gouvernement a été contraint de répondre à des revendications portées par les organisations de jeunesse. C'est un plan d'investissement important de 500 millions d'euros que les jeunes ont arraché. C'est la preuve que la mobilisation paye, et c'est un point d'appui pour obtenir de nouveaux droits : statut des apprentis, protection sociale des jeunes, droit à une formation de qualité et accès à un emploi stable, digne et rémunéré à hauteur des qualifications.

## Plus de 5000 amendements parlementaires !

## Ce qui reste problématique :

Le projet de loi évolue quelque peu sous les amendements des parlementaires et la pression des mobilisations :

- Suppression des principes issus du rapport Badinter
- Harcèlement sexuel et agissements sexistes : régime aligné sur celui de la discrimination
- Temps de travail : La consultation du comité d'entreprise sur la durée du temps de travail sur la demande d'autorisation est rétablie.
- Heures supplémentaires : à défaut d'accord collectif la consultation des institutions représentatives du personnel sur les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires est rétablie
- Suppression du forfait jour
- Congés payés : ils peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à compter de l'ouverture des droits.
- Suppression de la perte de l'indemnité de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde
- Des avancées sur les congés maternité, décès d'un enfant...

Le projet de loi évolue quelque peu sous les amendements des parlementaires et la pression des mobilisations :

- Négociation collective : des précisions mais pas de retour sur les accords d'entreprises
- Accord de maintien de l'emploi-Accord de développement de l'emploi : Les accords peuvent toujours être conclus même si l'entreprise se porte bien. Le licenciement provoqué par le refus du salarié de se voir appliquer l'accord est toujours « automatiquement » justifié, ce qui empêche le contrôle du juge.
- Licenciement économique : seule la loi définit ces nouveaux critères - L'évolution significative d'un seul des indicateurs de difficultés suffit à caractériser les difficultés économiques de l'entreprise . De nouveaux indicateurs sont créés (dégradation de l'excédent brut d'exploitation ; baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires)
- Les employeurs obtiennent de nouvelles exonérations de cotisations.
- Formation professionnelle et apprentissage : pas de bougers significatifs permettant d'aller vers des formations plus qualifiantes pour les salariés

### CPA et bulletin de paie dématérialisé

- Le CPA est étendu aux retraités
- Inscription des principes de portabilité et de fongibilité et précision des contours du compte d'engagement citoyen qui a vocation d'intégrer le CPA.
- Le bulletin de paie dématérialisé est accessible sur l'interface du CPA

### Ouverture d'une concertation en octobre 2016

Une concertation doit maintenant s'ouvrir de toute urgence dans la Fonction publique avant toute prise de décision. Ce dispositif ne doit pas remettre en question les droits collectifs mais doit par contre intégrer des droits nouveaux pour les agent-es.

