



MICHTO 54 !

Journal de la section CGT Finances Publiques de Meurthe-Et-Moselle.
N° 5 - Septembre 2017.

Les ordonnances du docteur KNOCK...

Annoncées au mois de juin, les ordonnances gouvernementales relatives au Code du Travail seront entérinées par le parlement - sans droit d'amendement- le mois prochain.

Avant d'en commenter le contenu, insistons sur les étranges consultations qui les auront précédées tout au long de l'été ; C'est au pas de charge, sans jamais avoir eu en main un réel projet que les « partenaires sociaux » ont été reçus dans un processus qui a surtout eu pour effet de les isoler chacun afin de les neutraliser tous !

Alors oui, c'est sans surprise mais avec une légitime désolation que nous avons pris connaissance le 31/08 de l'amère prescription; Sans confusion possible, ça nous chatouille et en même temps ça nous grattouille !

Le diagnostic était certes largement connu ; les salariés jouiraient dans ce pays de largesses invraisemblables qui se mesureraient à l'épaisseur d'un Code du Travail aux allures de Belzebuth pour notre vaillant patronat... dont l'ascétisme n'est pourtant pas la marque de fabrique, lui qui se vitamine à coups de milliards de profits année après année, c'est à dire des fruits du labeur de tous...

Il s'agirait donc impérativement de purger et de saigner ce corps réglementaire boursoufflé et congestionné afin de sécuriser l'entrepreneur et de libérer son énergie pour la santé des salarié-e-s par le travail corvéable, la flexibilité sans limite et la paye comme l'indemnitaire ligaturées..

Ces billevesées sont fort anciennes dont monsieur Gattaz, tendance père, se faisait déjà le héraut au mitant des années 1980! Et elles ont à leur profit un nombre incalculable de tambours de villages, d'amateurs fous de pharmacopée libérale et autres tartufes spécialistes sur-payés des plateaux TV.

Mais qu'en est-il en réalité ?

Que se passe-t-il par exemple chez nos chers voisins ?

Ceux - bien boudeurs ces temps-ci- d'outre-Manche ou rien ne dépare de la grisaille ambiante si ce n'est le chapeau de la Reine , ceux d'outre-Alpes - chez qui ce n'est ni la Renaissance ni la Dolce Vita promises par Monsieur Renzi- et plus spécifiquement chez ceux d'outre-Rhin que l'on finirait presque par trouver quelque peu envahissants à force que l'on nous bassine avec leur supposé modèle?

Et qu'en est-il chez nous après 5 lois du même tonneau pour ne parler que des 5 dernières années et autant de traitements de cheval sur fond d'austérité?

De quoi donc ces ordonnances sont-elles la marque et quelle est leur portée générale ?

Répondre à ces questions c'est aussi dire pourquoi il faut résolument les combattre !

Les ordonnances ; diagnostic et méthode; page 2.

Le contenu en quelques exemples; page 3

Ah l'Allemagne...; page 4.



Ordonnances Loi Travail ; notre analyse.

A en croire les représentants du gouvernement, les choses seraient entendues : Cette énième réforme du code du travail serait pliée ; elle bénéficierait d'une légitimité incontestable et aurait fait l'objet d'intenses concertations avec les organisations syndicales. De plus, elle s'imposerait naturellement par l'évidence d'un constat unanimement partagé et enfin, elle serait de nature à sécuriser les entreprises et à garantir les droits des salarié-e-s.. Notre lecture est tout autre...

Le diagnostic a inspiré toutes les évolutions en matière du droit du travail depuis 1986 dont le dernier avatar (Loi dite El Khomri) date du 21 juin dernier seulement...Autant de choix qui n'ont jamais fait l'objet de bilan ni d'évaluation ...mais avec les résultats que l'on sait ! Il s'agirait d'enlever tous les freins possibles à l'activité économique et notamment en matière réglementaire et de « fluidifier » le marché de l'emploi en donnant aux entreprises la plus grande souplesse possible pour licencier au moindre coût afin de mieux embaucher... au moindre coût!

En cela, il est évident que la dernière mouture parachève un travail de démolition engagé de longue date et qu'elle est de nature à institutionnaliser un type de fonctionnement fondée sur le déséquilibre des rapports sociaux, des inégalités, sur la banalisation du dumping social, de la mise en concurrence de toutes et tous et celle de la précarité. Elle tourne donc résolument le dos à toute forme d'articulation de dynamique sociale et d'efficacité économique.

Pourtant, l'efficacité du postulat n' a jamais été démontrée; aucune étude ne la corrobore et les enquêtes diverses (INSEE par exemple en avril 2017) démontre que les véritables freins à l'embauche ne se situent pas au niveau du code du Travail. De même, alors même que l'on dénonce le niveau supposé de leur protection, les salarié-e-s français sont classé-e-s parmi les plus productifs au monde, bien au delà de ceux d'un pays comme les États-Unis.. où aucun code « n'entrave » l'activité !

Plus cocasse (si l'on peut ainsi dire) l'accumulation des textes, tous porteurs de dérogations aux protections générales, est la principale raison de l'hypertrophie de corpus réglementaire ; 150 pages supplémentaires pour la seule Loi Travail de juin !!!

<p>Cette orientation, au mois de mars dernier, a amené une vingtaine d'économistes spécialisés dans le droit du travail à interpellé les candidats à la présidence de la République sur la base d'un constat simple et d'une proposition d'un Nouveau Code du Travail ;</p>		<p>« Le mouvement de complexification croissante du droit du droit du travail et de régression des protections qui dure depuis trente ans, n'est pas une fatalité" Monsieur Macron n'a pas jugé utile de répondre... Cynisme ou fainéantise ?</p>
---	---	--

La méthode ; Le gouvernement la met en avant pour mieux justifier son intransigeance ; le projet aurait été présenté durant la campagne électorale et aurait été discuté avec les organisations syndicales durant l'été. Dans les faits, si sa philosophie générale ne laissait planer aucun doute, le contenu précis n'a été dévoilé que le 31/08, y compris aux représentants des salarié-e-s. **La préméditation est avérée ; et alors ?**

Le gouvernement a par exemple démenti les informations dévoilées dès le mois de juin dans la presse alors même que ses annonces finales les confortent toutes ! Il a de plus exercé une pression sans précédent à tous les niveaux pour maintenir jusqu'au bout l'opacité sur la nature de ses choix. Le recours aux ordonnances interdit de facto au parlement tout recours et donc paralyse toute forme de débat. Cette méthode démontre donc qu'il s'agit moins de mener une réflexion de fond, sur un sujet fondamental pour la vie de millions de salarié-e-s et la cohésion de la société elle-même que de conforter un pouvoir personnel.

La brutalité du calendrier et le déni du débat préfigurent la violence réelle du contenu du texte mais ils comportent au delà encore un réel défi en terme de démocratie, d'autant que les choix effectués l'ont été dans un contexte politique particulièrement lourd. **En cela aussi, le projet gouvernemental dépasse très largement la sphère du travail salarié et doit, toutes et tous, nous interpellé. D'autant qu'il ne s'agit que d'un premier acte ...**

Ordonnances Travail ; le contenu en clair et en quelques exemples...

Avant	Après
<p style="text-align: center;">Licenciements abusifs</p> <p>Un chef d'entreprise qui licencie de manière illégale peut être sanctionné par les prud'hommes. Les montants des sanctions sont versés aux salarié.es sous forme d'indemnités et dépendent du préjudice subi par les salarié.es. Ancienneté, handicap, difficulté à retrouver du travail, charge de famille... Les prudhommes fixent des sanctions pour réparer l'ensemble du préjudice subi suite à la fraude de l'employeur. Pour les salarié-es ayant plus de 2 ans d'ancienneté, les condamnations doivent être au minimum de 6 mois de salaire, 12 mois si le licenciement est discriminatoire</p>	<p><i>Les ordonnances prévoient de plafonner ces sanctions, à un montant très faible divisant au minimum le montant des sanctions par deux. Les salarié-es qui auront réussi le tour de force de gagner la condamnation de leur employeur par les prudhommes ne percevront plus que des clopinettes. Ceci revient donc à légaliser les licenciements abusifs. Nous avons réussi à faire retirer cette disposition de la Loi travail n°1. Le gouvernement revient à la charge contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales.</i></p>
<p style="text-align: center;">Licenciements discriminatoires</p> <p>Lorsqu'un employeur licencie un-e salarié-e en raison de son sexe, de son activité syndicale ou de sa religion, il est au minimum condamné à payer 12 mois de salaires. De même pour des licenciements de salarié-es victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou moral.</p>	<p><i>le plancher minimum de condamnation est divisé par deux et représentera seulement 6 mois de salaires. Le message est simple : les licenciements de salarié-es enceintes, de délégué-es syndicaux ou encore de salarié-es victimes ou témoin de violences ou de harcèlement c'est permis ! Les femmes et les militant-es syndicaux seront les premier-es pénalisés-es par ces dispositions.</i></p>
<p style="text-align: center;">Délais de recours</p> <p>Un-e salarié-e licencié-e dispose de 3 ans pour contester son licenciement devant les prudhommes. Ce délai a déjà été considérablement réduit puisqu'il était de 30 ans avant 2008 !</p>	<p><i>Les ordonnances prévoient de limiter ce délai à 1 an. Les salarié-es devront donc en même temps faire leurs démarches de recherche d'emploi (et parfois de reconstruction personnelle par exemple après des licenciements suite à du harcèlement), trouver un avocat et saisir le conseil de prud'hommes par une requête motivée. Un tour de force !</i></p>
<p style="text-align: center;">Motivation du licenciement</p> <p>Les employeurs sont tenus de préciser le motif de licenciement par courrier aux salarié-es, et ne peuvent pas le modifier après. C'est ce qui permet ensuite de vérifier que le licenciement est bien justifié (faute grave, inaptitude...). Si le licenciement n'est pas motivé, l'employeur est condamné à payer au moins 6 mois de salaire au salarié.</p>	<p><i>Le courrier de licenciement sera remplacé par un formulaire type et l'employeur pourra modifier et préciser le motif de licenciement après, jusque devant le juge ! Comment préparer sa défense dans ses conditions ??? Si le juge considère malgré cela que le licenciement n'est pas motivé, l'employeur devra payer au maximum 1 mois de salaire, autant dire rien du tout.</i></p>
<p style="text-align: center;">Modification imposée du contrat de travail</p> <p>L'employeur ne peut pas imposer de modification de son contrat de travail au salarié, sauf exceptions encadrées par la loi.</p>	<p>Tous les accords d'entreprise s'imposeront au contrat de travail. Il sera par exemple possible d'imposer au salarié-e des mesures de mobilité, y compris à l'international, des changements de poste, de classification, une baisse de rémunération ou une augmentation du temps de travail dès lors qu'un accord d'entreprise aura été signé !</p>

Il ne s'agit là que d'une infime partie des mesures envisagées ; toutes les garanties et tous les droits sont passés au même broyeur ; des congés au droit syndical ; de la mobilité professionnelle à l'aménagement des postes ou du temps de travail, des indemnités/ primes à la prise en charge des arrêts maladie ou maternité..

Le texte consacre bel et bien *l'inversion des normes* qui permettra aux entreprises de pratiquer une concurrence sauvage par le biais des acquis sociaux péniblement construits sur plus d'une centaine d'années..

Il met en musique tout aussi cyniquement le contournement et la mise à l'écart des organisations syndicales pour 50% des personnels par exemple en les écartant des entreprises de moins de 50 salarié-e-s

De plus, ce texte ouvre toutes les portes à une dérégulation sans limite dans le temps: les décrets en cours de rédaction suscitent déjà débats ! Il s'agit bel et bien d'une régression sociale sans précédent mais au delà d'une menace redoutable pour la cohésion de toute la société!

Ah... L'Allemagne !!!

« Ils » '(Les libéraux, les experts autoproclamés, une large partie des médias) nous rebattent les oreilles avec la rigidité du code du travail qui favoriserait le chômage de masse en empêchant l'embauche et le développement économique. Et ceux-là de marteler ; « Regardez du côté de l'Allemagne ; le marché du travail y est fluide, le chômage à son plus bas et le PIB étincelant ! Eh bien, d'accord ; regardons de plus près cette verte contrée !

Les réformes dites « Hartz » (du nom de l'ancien chef du personnel de Volkswagen, tiens tiens..) entre 2003 et 2005 ont eu des effets multiples sur la politique sociale dont le « resserrement des prestations », l'« ajustement » des régimes retraite ou encore la « modération salariale » ne sont pas les moindres.

La Loi V (2005) a engagé un processus de dérégulation du marché du travail dont sont notamment issues les mesures suivantes – liste non exhaustive- :

- Création de « mini-jobs » pour des salaires maximum en 2017 de 450 €;
- Création du statut d'auto-entrepreneur ;
- Fin des départs anticipés en retraite ;
- Raccourcissement des périodes d'indemnisation de chômage ;
- Contrôle bureaucratique et inquisitorial par les pôles emplois locaux, les « Jobcenters » ;
- « Assouplissement » des règles du travail partiel.

La conséquence majeure de cette orientation est le développement massif de la précarité sociale, familiale, fonctionnelle et géographique.

La masse des travailleurs « atypiques » et ainsi précarisés présente plusieurs « avantages » pour les responsables de cette politique et ses supporters :

- Ils sortent des statistiques du chômage ;
- Ils ne relèvent pas de conventions collectives ;
- Ils ne bénéficient pas d'augmentations salariales.

Bien entendu, le creusement des inégalités sociales qui en découle ne fait – elle - l'objet d'aucune publicité!

Par contre, ils n'hésitent pas à lui attribuer les mérites d'un incontestable dynamisme de l'activité économique qui pourtant relève d'autres facteurs particuliers :

- « Boom » de la réunification ;
- Politique industrielle et commerciale volontariste, notamment tournée vers l'exportation;
- Sous-traitance massive dans les pays à main d'œuvre à bas coût de l'est européen ;
- Organisation du dialogue social et rôle des syndicats dans les entreprises.

D'ailleurs, et à rebours de ses propres positions dans les années 1990, l'OCDE dans une récente étude – diffusée *mezzo voce* il est vrai – juge aujourd'hui que le flexibilisation du marché du travail n'est pas pertinente en matière de développement économique ! De fait, l'examen des « flexibilisations » menées dans des pays comme les Pays-Bas, la Grande-Bretagne ou l'Italie débouche sur le même constat d'une généralisation de la précarité, de l'insécurisation professionnelle et sur l'explosion des inégalités !

Preuve s'il en fallait de la perversité de ces mesures dont les effets statistiques ne sauraient effacer les conséquences réelles et les dangers à moyen terme.

Deutsche qualität ?

Proportion de travailleurs pauvres en Allemagne en 2016 ; 22, 90 % contre 18, 90% en 2000

Taux de pauvreté en 2017 ; 16, 79% contre 15,29% en 2007 et 11, 90% en 2001

Temps partiel de moins de 20 heures ; 4 800 000 salariés

Contrats à durée déterminée ; 2 600 000

Mini jobs ; 4 700 000

Travailleurs indépendants ; 3 600 000 dont 2 000 000 d'auto-entrepreneur parmi lesquels 600 000 ont un revenu inférieur à 9 500 €/an. Moins de la moitié peuvent cotiser pour leur retraite.

Sources ; Institut National des Statistiques(Destalis), Institut économique de Berlin, Agence Fédérale du Travail, OCDE, IRES, Presse.