



FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DES INDUSTRIES DU LIVRE
DU PAPIER ET DE LA COMMUNICATION

16, boulevard de la Victoire 67000 STRASBOURG

Les « réformes » sociales version Macron,

LE 12 SEPTEMBRE

c'est NON !

Trois mois après l'élection de Macron à la présidence, les choses sont claires, et les orientations limpides. C'est bien le monde des affaires, de la spéculation et des cercles ultralibéraux qui a pris le pouvoir. Au détriment de l'immense majorité de la population. Les choix politiques font la part belle à la frange marginale la plus aisée : baisse de l'impôt sur les sociétés, réduction massive de l'ISF avant sa suppression... Pour les salariés, les retraités, ni revalorisation des salaires ni des pensions, mais une hausse jamais connue de la CSG (+2,7%), la ponction mensuelle de 5 euros sur l'APL pour 6,5 millions de bénéficiaires. Pour les collectivités locales, c'est un nouveau tour de vis de 13 milliards, avec les répercussions néfastes pour les services publics de proximité ! On rançonne les pauvres pour subventionner les riches ! Il en va de même avec la réforme du Code du travail, pierre angulaire du projet Macron pour mieux servir les intérêts du MEDEF. En décidant de légiférer par ordonnance, sans aucune négociation avec les syndicats, ni débat parlementaire, Macron et son gouvernement font preuve d'un autoritarisme coupable, en amplifiant les mesures néfastes de ses prédécesseurs, au détriment des droits fondamentaux des salariés, sans aucune prise en compte des propositions des organisations syndicales. Avec pour unique boussole, de donner les pleins pouvoirs aux patrons !

En matière de législation sociale, les organisations syndicales jouent un rôle primordial. Ce sont elles qui sont les principaux interlocuteurs des pouvoirs publics. Sous prétexte de l'urgence des mesures à prendre, le gouvernement a décidé de légiférer par ordonnance. Et il compte bien aller très vite ! Les projets, connus à ce jour, marquent une rupture brutale avec les acquis de 120 années de luttes pour le droit social.

1. Fusion des IRP : moins de moyens pour vous défendre

En préconisant de fusionner délégués du personnel, élus du comité d'entreprise et du CHSC-CT, quelle que soit la taille de l'entreprise, le gouvernement affaibli considérablement les droits de représentation des salariés et leur capacité à défendre leurs intérêts. Le mandat de délégué syndical sera également intégré à cette évolution : il s'agit d'une attaque majeure contre la reconnaissance du droit syndical à l'entreprise ! Alors que les attaques contre les syndicalistes se multiplient, la simplification des règles de licenciements des élus du personnel témoigne de la violence de l'offensive.

2. Inversion de la hiérarchie des normes : les conventions collectives démembrées

Les négociations d'entreprises sont au cœur du dispositif de la nouvelle loi. Ce qui pourrait paraître attractif, de prime abord, se révèle n'être qu'un leurre. Dans les faits, il n'y aura plus aucun obstacle à introduire des dérogations au Code du travail et aux conventions collectives. Dans tous les domaines, salaires, durée du temps de travail, organisation du travail, nature de l'emploi, c'est la porte ouverte à la mise en concurrence entre salariés. Les conséquences seront désastreuses, en terme de précarité de l'emploi, de remise en cause unilatérale du contrat de travail. En cas d'échec des négociations, la loi prévoit le droit au référendum... pour l'employeur ! Un salarié qui refuse la remise en cause de son contrat de travail pourra être licencié pour motif économique ! Imaginons, demain, la traduction de cet arsenal : les salariés pourront être confrontés simultanément à l'allongement du temps de travail et à la baisse de la rémunération !

3. Faciliter le licenciement, pour mieux pouvoir embaucher !

C'est bien connu : plus on peut licencier impunément, plus on créera des emplois ! Il s'agit d'une vieille lune, cent fois rabâchée par le patronat. Dans les faits, le niveau de chômage et de précarité de l'emploi démontre qu'il n'en est rien. Pour bien faire les choses, et donner encore plus de latitude aux employeurs, le projet de loi prévoit de limiter l'obligation de passer par un PSE pour licencier, de plafonner les indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, et de réduire le délai de recours contentieux. Nous sommes tous concernés, dans une période où les annonces de licenciements se multiplient !

4. Toujours plus d'emplois précaires : et ils parlent de sécuriser l'emploi !

Alors que le CDI est la règle en matière de contrat de travail, le recours à l'emploi intérimaire, à durée déterminée ou le travail à temps partiel continue de croître. Comme, à l'évidence, tout cela ne suffit pas pour assouvir la soif de flexibilité du patronat, voilà qu'apparaît le contrat de chantier ou de projet à durée indéterminée, étendu à tous les secteurs d'activités ! Qui permettra à l'employeur de définir unilatéralement la fin d'un contrat, sans aucune indemnité ! Demain, tous précaires, tous « ubérisés » ?

Ces mesures sont porteuses de profondes régressions sociales. Elles doivent être combattues. Si le Code du travail doit évoluer, c'est dans un sens plus protecteur pour les salariés. Pour la CGT, cela passe par le Nouveau Statut du Travail Salarié et la Sécurité sociale professionnelle. En refusant d'ouvrir de réelles négociations avec les organisations syndicales et en légiférant par ordonnance, le gouvernement Macron-Philippe-Pénicaud affiche un mépris profond pour la démocratie sociale.

Pour préparer la journée d'action et de mobilisation du 12 septembre, la FILPAC-CGT Alsace appelle toutes ses organisations à débattre avec tous les salariés, sur le lieu de travail, pour décider collectivement des actions à mener et à exprimer leurs revendications en matière de salaire, d'emploi et de conditions de travail.

Un ministre sur la sellette !

S'il fallait une preuve de la collusion entre le gouvernement et les milieux d'affaires, le cas Muriel Pénicaud, ministre du travail, mérite un intérêt particulier ! L'affaire de la plus-value boursière réalisée par la Ministre du travail alors qu'elle officiait en qualité de DRH du groupe Danone défraie la chronique. En 2013, suite à l'annonce de 900 suppressions d'emplois de cadres, l'action Danone fait un bond fabuleux, de 35 à 58 euros. Une opportunité pour Madame Pénicaud, qui s'empresse de revendre illico ses options qu'elle avait soigneusement conservées en stock, avec une plus-value de 1,2 million d'euros à la clé. A priori, une opération condamnable par la loi réprimant le délit d'initié. Question : un tel personnage a-t-il encore la légitimité à représenter les pouvoirs publics pour imposer une « réforme » du Code du travail qui concerne tous les salariés ? Poser la question, c'est y répondre...

Sécurité sociale professionnelle et nouveau statut du travail salarié

Le Code du travail est né il y a 120 ans, pour donner des droits collectifs aux salariés permettant de se prémunir de l'arbitraire patronal. Les évolutions successives du Code du travail, les multiples dérogations – en matière d'emploi, de salaire, de temps de travail, de respect des conventions collectives – ont considérablement affaibli ces droits depuis quelques décennies. C'est pourquoi la CGT préconise d'engager de réelles réformes, dans le but de créer de nouveaux droits, plus protecteurs pour les salariés, quel que soit leur statut et leur évolution professionnelle. La Sécurité sociale professionnelle et le nouveau statut du travail salarié (NSTS), sont au cœur de cette démarche.

Le principal intérêt de la sécurité sociale professionnelle est qu'elle permet de rompre avec les notions de perte d'emploi au profit d'une conception de maintien dans l'emploi, de continuité et de progression de carrière. Le droit à la sécurité sociale professionnelle peut être défini comme un moyen assurant la mise en œuvre du NSTS. Finalement, ce droit assure l'effectivité des autres droits, il a la double nature de droit et de moyen.

Actuellement, un salarié qui change d'emploi, volontairement ou sous la contrainte, perd la quasi-totalité de ses droits, ce changement d'emploi faisant souvent abstraction des compétences professionnelles acquises et des droits sociaux antérieurs. Par exemple, il n'y a pas de progression automatique dans la carrière, dans la rémunération. Si la Sécurité sociale est maintenue, d'autres éléments de la couverture sociale sont interrompus (complémentaire santé, prévoyance, droit à la retraite, etc.). En cas de passage par le régime d'assurance-chômage, le revenu et les droits sociaux sont réduits, limités dans le temps, voire disparaissent.

Stabilité et progression des droits durant tout le parcours professionnel

La CGT revendique que les salariés conservent l'intégralité de leurs droits jusqu'à obtention d'un nouvel emploi, et dans ce nouvel emploi. Ces droits seraient ainsi préservés durant toute la période dite de chômage. En vertu de leur « transférabilité », ils seraient ensuite recouverts dans le nouvel emploi et s'imposeraient donc au nouvel employeur, public ou privé. Ce principe vise à garantir tout au long du parcours professionnel une reconnaissance des qualifications et des expériences acquises par l'ancienneté dans l'emploi, traduites dans une progression des carrières et des rémunérations. Les droits à la retraite, ceux résultant de dispositifs complémentaires (prévoyance, mutuelle, etc.) s'inscriraient également dans cette continuité.

Dépassez le concept de « chômage »

L'instauration d'une sécurité sociale professionnelle, telle que la conçoit la CGT, s'oppose à la notion même de licenciement et aux situations de chômage. Elle participe aussi à l'éradication de la pauvreté et de toutes les formes d'exclusion sociale et professionnelle. Au prétexte de versement de cotisations sociales « assurance chômage », les employeurs déploient des politiques de recrutement et de gestion des salariés socialement et économiquement irresponsables. Au gré de la conjoncture et des aléas économiques, ils jouent peu ou prou sur une variable d'ajustement : la masse salariale soit, in fine, les salariés qu'ils licencient.

En revendiquant la préservation ainsi que la continuité des droits des salariés, même en cas de suppression d'emploi, la CGT vise la disparition pure et simple du chômage tel qu'il est aujourd'hui conçu et organisé.