

impac

Journal des Travailleurs
des Industries du Livre, du Papier
et de la Communication

N° 145 – Mars-Avril-Mai 2009

Prix: 1,54 €

Commission paritaire 2999 D 73 S



LA BATAILLE DE L'EMPLOI

DOSSIER EMPLOI

Position du gouvernement • Bataille syndicale • Sécurité sociale professionnelle
Partage des richesses • Démantèlement du Code du travail • Emploi salarié

filodact

Leader du Conseil, de l'Expertise et de l'Accompagnement des CE et CHSCT



- > Assistance dans le cadre légal
- > Diagnostic et conseil en matière économique, sociale et financière
- > Conseil, expertise et prévention pour la qualité de vie au travail



- > Expertise comptable au service de l'économie sociale
- > Budget des CE et activités socio-culturelles

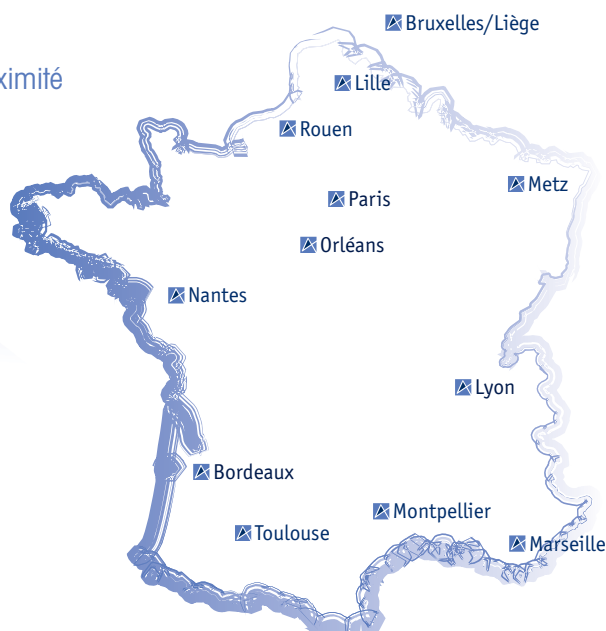


- > Formation des élus
- > Assistance téléphonique au quotidien et information juridique
- > Audit des activités socio-culturelles

● ● ● Un réseau national,
gage de réactivité et de proximité
Des spécialistes sectoriels

Groupe ALPHA
20, rue Martin Bernard
75647 Paris cedex 13
Tél. 01 53 62 70 00

www.groupe-alpha.com



Précarité durable ou statut social de l'emploi

Cette livraison d'un *Impac* trimestriel consacré à l'emploi intervient dans un moment crucial. Ou bien les destructions d'emplois additionnées à l'instabilité permanente du travail établissent une société de précarité et d'incertitude durables. Ou bien le syndicalisme et le mouvement social en général parviennent à conquérir l'extension de la Sécurité sociale à l'emploi lui-même, et à fonder un nouveau droit à l'emploi et une protection du contrat de travail stable. Telle est l'alternative.

La flexibilité du travail progresse. Les chiffres du ministère de l'Emploi (Dares) indiquent que désormais seuls 37 % des salariés travaillent selon des horaires normaux. Tous les autres connaissent le temps partiel, les horaires longs (plus de 40 heures) et flexibles, les horaires décalés et variables (nuit, dimanche, etc.). Et une autre étude des mêmes services montre que les salariés changent de travail en moyenne tous les cinq ans.

Mais la sécurité ? Pour la torpiller un peu plus, le Revenu de solidarité active vient d'être propulsé le 1^{er} juin. En lieu et place du Revenu minimum d'insertion et de l'Allocation au parent isolé, il a été expérimenté dans 33 départements. Le bilan officiel est éloquent : le Rsa intervient comme une aubaine pour les employeurs. Ils remplacent les Cdd et les Smicards par ces temps partiels payés au Rsa ! Le régime politique vient de remplacer la smicardisation par la « RSAisation » d'une bonne partie du salariat. Les travailleurs pauvres deviennent le modèle social du libéralisme.

Gouverner par la peur sociale n'a qu'un temps. L'overdose de licenciements, de destructions d'emplois, peut conduire momentanément à des luttes dispersées courant après le prix – inégal, forcément inégal – du départ au chômage.

Ce numéro d'*Impac* veut contribuer à préparer la conquête de la sécurité sociale de l'emploi.

Jean Gersin,
secrétaire fédéral



Journal des travailleurs des industries
du Livre, du Papier et de la Communication
263, rue de Paris • 93514 Montreuil Cedex
Téléphone : 01 48 18 80 24 • Fax : 01 48 51 99 07
Site Internet : <http://www.filpac-cgt.fr>
Mail : filpac@filpac-cgt.fr

Directeur de publication : Michel Muller

Comité de rédaction
Responsable : Jean Gersin

Équipe rédactionnelle :
Éric Birger, David Dugué, Yvon Huet,
Jean-Pierre Ghiotto, Antoine Peillon
Correspondant : David Roussel

Montage : Stéphane Paturey
Crédit photo : Daniel Hommeau
Révision : Michèle Marquis-Pardo, Philippe Zirn

Imprimerie Alliances
115, avenue Raspail • 94250 Gentilly



SOMMAIRE

- **Un gouvernement agent actif de la crise de l'emploi** page 2
- **L'emploi : enjeu principal de la bataille syndicale** page 6
- **La bataille de l'emploi est ouverte** page 10
- **Lettre ouverte au gouvernement** page 12
- **Le penseur de la « sécurité sociale professionnelle »** page 14
- **Face à la crise, il faut partager !** page 18
- **Un plat aux petits oignons pour le patronat, de la soupe au vinaigre pour le salariat** page 20
- **L'emploi salarié vu par le capital** page 28

Un gouvernement agent actif de la crise de l'emploi

Un pouvoir politique témoin indifférent de la situation du travail ? En tout cas, il lui a fallu un quart d'heure pour envoyer des milliards aux banques menacées de faillite.

Mais pour le salariat ? La hausse du chômage va se poursuivre dans tous les pays européens « *tout au long de l'année 2009 et sans doute encore un peu au début de l'année 2010* », commente aimablement vendredi 29 mai 2009 François Fillon avant la publication des chiffres du mois d'avril. Simple spectateur ? Non, il joint le geste à la parole : la baisse des effectifs dans la fonction publique d'Etat, un axe essentiel de la politique gouvernementale vivement contesté par les syndicats, est plus importante que prévu, avec 28 000 équivalents temps pleins supprimés en 2008, contre près de 23 000 initialement programmés.

Destruction d'emplois en quantité... industrielle

Le 27 mai 2009, l'Unedic prévoit 640 000 chômeurs de plus en France en 2009. L'assurance chômage a révisé à la hausse ses prévisions pour 2009. Elle table sur une destruction nette de 591 000 emplois cette année, si la contraction du Pib atteint 3 %. En trois mois, autant d'emplois ont été détruits que durant l'année 2008, selon les données provisoires rendues publiques vendredi 15 mai 2009 par le ministère de l'Emploi (sic).

La destruction d'emplois a bondi de 133 % en Espagne, de 95 % aux USA, de 33 % au Royaume-Uni, « seulement » de 18 % en France. Ce chiffre serait dû à un meilleur encadrement du contrat de travail par la loi en France. Ainsi la vertu du Code du travail apparaît en pleine lumière. La norme du droit commun reste le contrat à durée indéterminée, et le recours au Cdd ou à l'embauche à temps partiel est l'objet de mesures légales qui en établissent l'exceptionnalité. Pour autant, ces beaux pourcentages trompent leur monde. Si en 2000, sur 16 millions de contrats de travail signés, 35 %

l'étaient pour une durée de moins d'un mois, aujourd'hui c'est pour plus d'un emploi sur deux ! De plus, en dix ans, le nombre d'intérimaires est passé de 300 000 à 700 000.

Récupérer sur le coût du travail la valeur des capitaux avancés aux banquiers

Le pouvoir veille. Les banquiers ont été sauvés au moyen de l'argent de l'Etat, ce qui ne signifie pas que la crise financière est éteinte. Mais le transfert de valeurs entre les caisses de l'Etat et les organismes financiers est si colossal que rien n'est plus urgent pour le pouvoir – politique et économique – de reconstituer le circuit de circulation des capitaux. L'issue de la crise, les pouvoirs politique et économique n'en connaissent ni le chemin ni même la direction. Ce qui les motive pour l'heure, c'est d'atteindre un haut niveau de chômage et d'en garder le cap.

La non-intervention du gouvernement est une manière d'intervenir de façon limpide. La valeur des capitaux d'Etat alloués au système bancaire doit être récupérée sur le coût du travail. Le « New Deal » selon Sarkozy, c'est mobiliser le pouvoir central pour opérer cette conversion : valeur bancaire contre valeur du travail. Il parlait de revaloriser le travail, il a recapitalisé les banques et gonflé le Pôle Emploi à bloc.

Déclarer le chômeur coupable de son chômage, désigner le salarié comme futur chômeur

Pour opérer cette conversion de valeurs, le gouvernement agit au compte du Medef de façon constante dans une seule direction,

déréguler ce qu'il est convenu d'appeler le marché du travail. Deux azimuts : rendre le chômeur responsable de son exclusion, culpabiliser le salarié pour qu'il se sente chômeur en puissance.

Côté salarié, le stratagème du volontariat

Pour contourner la législation jugée trop protectrice, le gouvernement fait passer le 25 juin 2008 une loi qui invente le contrat à rupture dite conventionnelle. Chaque salarié, individuellement, négocie son départ et ne perd pas ses allocations chômage. D'où une certaine stabilité des licenciements économiques, contournés par ce biais. Grâce à cette loi de juin 2008, la « rupture à l'amiable » n'est ni une démission ni une rupture unilatérale du contrat de travail. Un drôle de volatile conceptuel, taillé sur mesure pour les beaux costumes du Medef. En effet, la flexibilité intégrale est pour le patronat le but réel. Il recourt de surcroît au marché sauvage, en l'occurrence le départ volontaire. Sa seule garantie est d'ouvrir droit à un cinquième du salaire par année d'ancienneté, mais sans aucune autre obligation légale de l'employeur, passé le « deal » individuel avec le DRH.

Côté chômeur, justifier que l'allocation est méritée

Le chômeur est tenu de rédiger un projet professionnel quinze jours au plus tard après son inscription sur les listes. Puis il est soumis à deux offres raisonnables d'emploi (Ore), dans un rayon kilométrique soigneusement étendu. Il ne peut les refuser au bout du compte, faute de quoi il perd ses allocations. Ce système désigne le privé d'emploi comme un individu à surveiller, suspect de vouloir rester au chaud à l'Unedic. Ce système de parcours professionnel veut placer le sans-emploi dans une situation où il justifie de son allocation.

Elle lui est versée dorénavant sous condition : sa seule situation de chômeur ne suffit plus, il lui faut montrer patte blanche, prouver qu'il ne s'attache pas à cet état si enviable !

Rendre caduque la référence au droit social de la République

Plusieurs textes fondamentaux établissent pourtant le droit à l'emploi.

Que dit la Constitution sur l'emploi ? Voici le préambule de 1946, toujours en vigueur.

Paragraphe 5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.



Paragraphe 6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

Déclaration universelle des droits de l'homme

Le 10 décembre 1948, les 58 États membres qui constituaient alors l'Assemblée générale ont adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme à Paris au palais de Chaillot (résolution 217 A [III]).

« Article 23

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »

Charte sociale européenne (révisée) adoptée par le Conseil de l'Europe, Strasbourg, en 1996 (le texte le plus abouti).

« Considérant que, par la Charte sociale européenne ouverte à la signature à Turin le 18 octobre 1961 et ses Protocoles, les États membres du Conseil de l'Europe sont convenus d'assurer à leurs populations les droits sociaux spécifiés dans ces instruments afin d'améliorer leur niveau de vie et de promouvoir leur bien-être ;

Partie I

Les Parties reconnaissent comme objectif d'une politique qu'elles poursuivront par tous les moyens utiles, sur les plans national et international, la réalisation de conditions propres à assurer l'exercice effectif des droits et principes suivants :

1. Toute personne doit avoir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris.
2. Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables.
3. Tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail.
4. Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant.
5. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de s'associer librement au



sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux.

6. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement. (...)

20. Tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe.

24. Tous les travailleurs ont droit à une protection en cas de licenciement.

25. Tous les travailleurs ont droit à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur.

26. Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail.

Partie II

Les Parties s'engagent à se considérer comme liées, ainsi que prévu à la partie III, par les obligations résultant des articles et des paragraphes ci-après.

Article 1 – Droit au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent :

1. à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein-emploi ;
2. à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris ;
3. à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs ;
4. à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées.

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin, les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial. »

Mais le Conseil constitutionnel veille au grain libéral. Entre droit à l'emploi et droit de licencier, il choisit ce dernier.

Saisi par le groupe parlementaire de la droite aujourd'hui au pouvoir, le Conseil constitutionnel, qui décide en dernier ressort et sans appel, avait à se prononcer en 2002 sur la définition du licenciement économique. Certains députés voulaient en effet cantonner le recours au licenciement économique à des entreprises en difficulté. Entre droit à l'emploi et droit de licencier, il a choisi – extrait de sa décision, qui s'applique :

« Paragraphe 50. Considérant que le cumul des contraintes que cette définition [celle d'un licenciement économique restreint, NDLR] fait ainsi peser sur la gestion de l'entreprise a pour effet de ne permettre à l'entreprise de licencier que si sa pérennité est en cause ; qu'en édictant ces dispositions, le législateur a porté à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement excessive au regard de l'objectif poursuivi du maintien de l'emploi ; que, dès lors, les dispositions de l'article 107 doivent être déclarées non conformes à la Constitution ;

Par cette Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, le Conseil constitutionnel a ouvert la voie à toute espèce de licenciement économique, selon des difficultés réelles, ou à venir ! Il a subordonné le droit à l'emploi au droit pour l'entrepreneur de licencier.

Ne pas laisser se développer un droit social protecteur

Deux dates montrent à quel point le droit est récent et pauvre, qui entoure la protection du salarié visé par un licenciement.

C'est en 1958 qu'est créée l'assurance-chômage : pour la première fois, tout travailleur ayant perdu son emploi a droit à un revenu de remplacement. Il s'agissait bien d'instaurer un revenu social, qui est défini comme une reconnaissance collective du droit du travailleur ayant perdu sa seule source de revenu. Mais il ne s'agit que d'une intervention une fois le contrat de travail rompu.

Le nombre de chômeurs indemnisés par l'assurance chômage et par l'Etat s'est élevé à 2,33 millions en avril 2009, soit une augmentation de 1,8 % sur un mois

et de 14,1 % sur un an, selon des chiffres diffusés mercredi par Pôle emploi. L'évolution mensuelle s'explique par la hausse du nombre de bénéficiaires de l'assurance chômage (+ 2,2 % à 1.945.400), « légèrement compensée par la baisse du nombre des bénéficiaires des allocations de Solidarité-Etat (- 0,5 % à 391.900) », précise le communiqué. Toutes allocations confondues, y compris chômage, formation et préretraites, le nombre de personnes indemnisées par Pôle emploi a crû de 2 % sur un mois (données corrigées des variations saisonnières) et de 14,5 % sur un an pour atteindre 2,5 millions, contre 2,19 millions en avril 2008.

En 1973, le 18 juillet, est adoptée la loi sur la résiliation unilatérale du contrat de travail. La loi impose le respect de procédures de licenciement, et notamment la notification, par lettre recommandée au salarié, des motifs de son licenciement.

Depuis, le Medef a conquis l'allongement du temps de vie passé au travail – jusqu'à 70 ans –, et la précarité générale du contrat de travail. Les seules avancées concernent la formation professionnelle, qui nécessiterait un développement en soi.

Le chômage et la précarité ont une fonction politique, instituer le mythe libéral de l'égalité devant le marché.

Le salariat a conquis, par la lutte, une cohérence sociale jugée intolérable par un patronat qui considère toute fonction sociale de la protection collective comme un coût inadmissible. Cette protection sociale, héritière du siècle passé, donne au salariat un poids social sans précédent. C'est l'effritement, l'érosion de ce poids social auxquels s'attaque aujourd'hui le système libéral, tant politique qu'économique. Le but final est de réduire le salarié à un individu isolé, contraint de négocier seul et son salaire, et sa protection sociale individuelle. Il s'agit d'un transfert énorme de la valeur ajoutée : l'essentiel doit aller au capital, le moins possible à la « masse » salariale. Au salarié de se payer seul, s'il le peut, sa santé, sa vieillesse, son emploi. Travailleurs pauvres, mobilité sans rivage, précarité permanente, passage obligé par case chômage, chômage de masse, incertitude du lendemain, voilà leur but. ■

ÉRIC BIRGER

L'emploi : enjeu principal de la bataille syndicale

L'accumulation de licenciements, qu'ils prennent la forme de fermetures d'entreprise, de plans collectifs, de départs réputés volontaires ou de chômage partiel, relève de la volonté patronale et gouvernementale de faire supporter à l'emploi les frais de la situation économique désastreuse, engendrée par l'explosion d'un système financier international qui servait de modèle au libéralisme.

La Filpac Cgt s'oppose frontalement à cette orientation brutale qui condamne l'emploi de façon systématique.

La montée des incertitudes qui pèsent sur le salariat envahit tout l'espace social et pollue tous les cadres de négociations, qu'elles se tiennent dans le secteur papetier, l'industrie graphique, la presse, la publicité, l'édition, la distribution. Les menaces qui planent sur les garanties collectives du droit du travail et sur la couverture sociale, les dégâts que le libéralisme y a déjà commis, la campagne de démolition des salariés auxquels les directions patronales répètent qu'ils n'ont d'avenir que dans leur départ, s'ajoutent à une croissance sans précédent de la précarité.

Fidèle à son orientation de « faire sauter le carcan et les rigidités de la loi sociale » – ce que d'aucuns appellent « réformes » –, le patronat agit dans une logique libérale d'individualisation des rapports du salarié à la direction d'entreprise, à la négociation de son contrat, de sa rémunération et de ses conditions de travail. L'objectif patronal est de contourner la négociation collective, de confiner et de marginaliser la législation sociale, les garanties collectives et de ramener le salarié à la solitude sociale et à l'isolement. Ce que le pouvoir politique actuel appelle « revaloriser le travail »...

Le gouvernement, parmi ses huit filières prioritaires, a désigné celles du Papier et des

Industries graphiques, pour lesquelles des aides publiques seront allouées au titre de soutien à l'activité industrielle du pays. Pour autant, le volet social demeure l'oublié de l'histoire.

C'est dans ce contexte que se développe la révolution industrielle du numérique. Le patronat annonce de façon insistante et insidieuse la fin imminente du papier imprimé. S'estimant exonéré de toute démonstration, procédant par campagne idéologique, il instrumentalise par là l'effet panique sur l'avenir de l'emploi et prétend dénier à certaines couches salariées, par-delà leur âge, le droit d'accéder aux emplois nouveaux et aux nouvelles technologies.

Au contraire, la Filpac Cgt considère que la conquête de l'emploi et des qualifications dans le numérique est une des questions essentielles de l'intérêt général des salariés, donc du syndicalisme Cgt.

Pérennité de l'emploi et objectifs revendicatifs

- Emploi signifie salaire, et salaire signifie pouvoir d'achat et acte de consommation qui signifie emploi.
- Entreprendre la construction de la sécurité sociale professionnelle, emporter la conviction des salariés sur le bien-fondé et l'utilité de cette perspective, véritable alternative à l'individualisation des rapports sociaux.

- Imposer la priorité à l'emploi stable et pérenne.
- Par la démarche revendicative faire reculer la précarité, la déréglementation à tout va et le moins-disant social.
- Recourir à la législation sociale dans ses aspects favorables aux salariés.
- Associer aux phases de modernisation la progression de l'emploi et des qualifications.
- Exiger comme contrepartie aux aides publiques le développement de l'emploi et l'embauche.
- Encadrer les départs de garanties sociales, tels sont quelques-uns des principes qui guident l'intervention des syndicats de la Filpac Cgt, et notamment des délégations qui négocient dans les différents secteurs industriels, à l'entreprise, dans le groupe, au niveau de la branche nationale ou avec les pouvoirs publics.

Sécuriser un contrat de travail stable et durable

La Filpac Cgt revendique la création immédiate et concrète d'une protection sociale du contrat de travail, qui fait défaut dans le dispositif actuel de la Sécurité sociale. Cette gestion des personnels et des effectifs exclut tout laissé-pour-compte. Il s'agit bien de sécurité du contrat de travail et du parcours professionnel, la « sécurisation des parcours professionnels » des patrons se réduit à l'établissement d'un parcours de formation professionnelle masquant un licenciement. L'obligation d'emploi à l'arrivée est donc à établir.

Le contrat de travail doit être maintenu, sécurisé et pérennisé, à l'inverse de la règle patronale qui impose de le rompre aujourd'hui.

L'objectif de la Filpac Cgt est la création d'une caisse paritaire à laquelle adhérerait et cotiserait l'ensemble des entreprises des différents secteurs industriels (presse, papier, édition, industries graphiques...). Cette caisse aurait pour vocation de recevoir et gérer les aides de l'Etat; elle aurait pour rôle d'éviter la rupture du contrat de travail en cas

de réorganisations et/ou de modernisations pendant les périodes de formation et de reconversion des salariés, jusqu'à l'entrée en fonction dans leur nouvelle activité ou leur départ à la retraite.

La Filpac Cgt sollicite des organismes de prévoyance adéquats pour examiner les conditions requises de création de cette caisse.

La démarche de la Filpac Cgt se met en œuvre concrètement dans tous les secteurs, tant dans les négociations que dans l'intervention auprès des salariés.

Charge de travail et développement industriel

La Filpac Cgt, dans les filières industrielles qui relèvent de sa compétence syndicale, avance toutes les propositions consistant à maintenir et développer les activités porteuses à la fois d'avenir et d'emplois.

Cette démarche repose également sur l'exigence formulée aux directions patronales de révéler leurs stratégies industrielles et sur la revendication que des investissements pertinents viennent appuyer ces projets industriels et éditoriaux, tant sur support papier que numérique.

La bataille syndicale pour l'emploi inclut ainsi la garantie et le développement d'une charge de travail importante, qui éclairent l'avenir pour les trois ans suivants, tel que le prévoit la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La Filpac Cgt a le devoir de veiller et contribuer à l'avenir des salariés jeunes dans les entreprises, auxquels elle veut passer le témoin de l'action collective et solidaire.

Aides publiques aux filières industrielles (bois, papier, industries graphiques...)

Les aides publiques sous forme d'exonération de cotisations sociales, de taxes ou d'aides financières directes se mettent en place sans aucune contre-

partie sur l'emploi des salariés dans les entreprises concernées, tant dans l'embauche que dans la continuité du contrat de travail. La Filpac Cgt revendique un changement radical de la nature des aides favorisant l'investissement industriel, la recherche et l'innovation et par conséquent le développement de l'emploi et des qualifications.

Les entreprises doivent être éligibles aux aides, qu'elles proviennent de l'Oséo, du Fonds d'investissement stratégique (ou fonds souverain français), ainsi que des fonds européens avec cette contrepartie sur l'emploi ainsi que sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs sur le développement durable.

Par ailleurs, les aides permettant le développement nécessaire des qualifications et la transférabilité des salariés vers les nouveaux métiers, provenant des Opcas, du Fiso ou d'Edec ne doivent être accordées qu'à la condition du maintien du contrat de travail des salariés concernés, qu'ils restent ou non dans l'entreprise d'origine.

Enfin, la Filpac Cgt revendique un déblocage immédiat de lignes de crédit bancaire à taux d'intérêt les plus bas, sous peine de remboursement anticipé avec intérêt de la part des banques des aides qu'elles ont reçues par l'Etat français et l'Europe.

Formation professionnelle et nouvelles qualifications

La formation professionnelle doit reposer sur le recensement des nouveaux métiers utiles aux différentes professions, elle devient une question clé de l'emploi. Cette formation est un outil privilégié d'évolution et de développement des compétences dans le cadre établi par les différents observatoires des métiers de la presse, du papier, des industries graphiques notamment.

Pour la Filpac Cgt, il ne s'agit pas de choisir entre la formation et l'emploi, mais d'établir une formation au service de l'emploi, dans le cadre des besoins réels et des qualifications nouvelles.

S'appuyant sur les aspects de la gestion prévisionnelle et des compétences (Gpec) favorables à la sauvegarde de l'emploi,

la Filpac Cgt revendique la mise en place d'un contrat d'études prospectives pour les branches professionnelles afin d'anticiper au mieux les évolutions des professions et les besoins en formation qui en découleront.

L'objectif s'accompagne de la volonté de bâtir des grilles nationales prenant en compte l'ensemble des nouvelles qualifications issues des évolutions constatées ou prévisibles.

Pénibilité du travail

La pénibilité du travail, où qu'elle se trouve, doit être reconnue et prise en compte. Elle doit ouvrir droit à un départ anticipé des salariés concernés, dont le remplacement doit être négocié.

La Falcip Cgt considère que la pénibilité du travail n'est pas une vue de l'esprit, que ce soit en termes de travail de nuit, de travail posté, en équipes ou de stress permanent.

Elle revendique la mise en place d'accords de branches permettant des départs anticipés pour toutes celles et ceux confrontés à une pénibilité accrue du travail.

Sureffectifs, surcapacités de production et garanties sociales

Si, dans le cadre de nécessaires et incontournables négociations, apparaissent des sureffectifs ou des surcapacités de production constatés de façon paritaire, ils seront traités selon l'ensemble des éléments cités plus haut (aucun laissé-pour-compte – personne n'est réputé inemployable, personne ne passe par la case chômage –, démarche collective et solidaire d'action et de négociation, rejet de la rupture du contrat de travail, garanties de formation qualifiante et d'emploi au terme de la formation, garanties sociales portant sur les prestations et cotisations, etc.).

Actions, mobilisations, communication

13 juin – La meilleure façon pour la Filpac Cgt de contribuer à la réussite de la mobilisation unitaire et natio-

nale du 13 juin, c'est de tout faire pour qu'apparaissent dans les actions et manifestations de cette journée les revendications sur l'emploi que porte la présente position du Cen.

A cet effet, la Filpac Cgt met en œuvre le matériel nécessaire en direction de tous les salariés, portant ses propositions et revendications sur l'emploi, afin d'en faire une plate-forme de mobilisation partagée par les salariés.

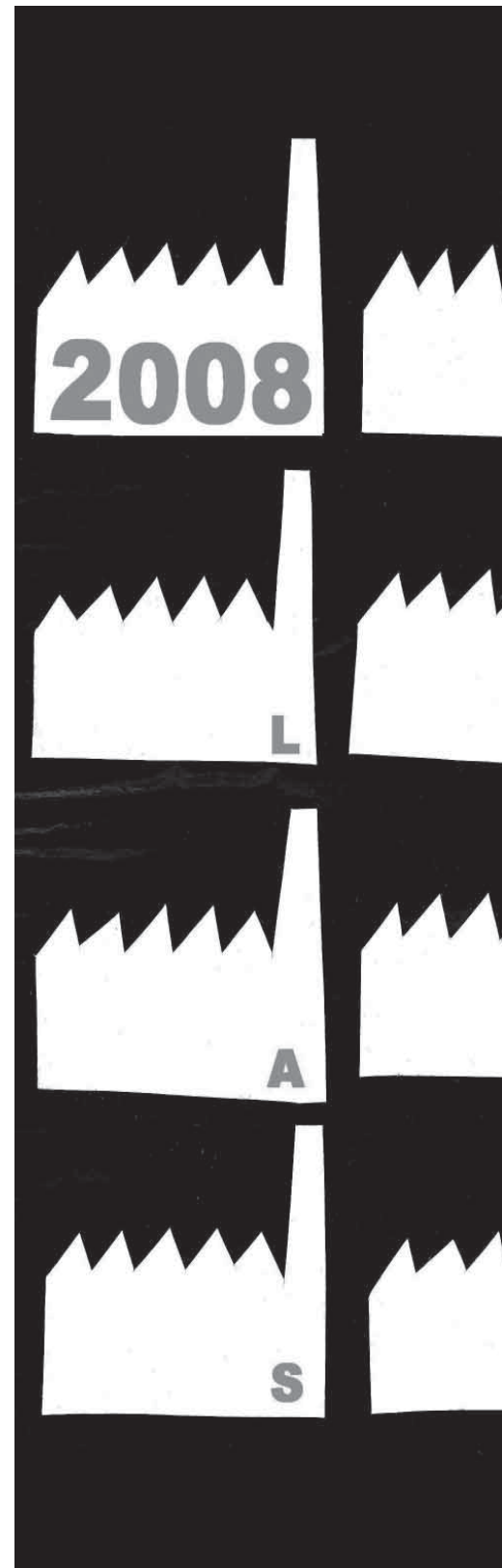
La Filpac CGT estime que les formes d'action choisies pour le 13 juin doivent être à la mesure de l'offensive patronale et de l'acharnement qu'il met à détruire l'emploi. C'est dire clairement que le recours à la grève doit être privilégié, en fonction des possibilités réelles et de l'adhésion des salariés à cette perspective.

S'agissant en particulier de la presse quotidienne, elle propose de coordonner l'action gréviste envisagée par les syndicats dans les différents titres nationaux, régionaux et départementaux.

Presse – Elle appelle les salariés de la presse quotidienne à se mobiliser à cette date sur leurs revendications, concernant notamment l’emploi et son traitement au cœur des négociations en cours. La mobilisation des salariés de la presse quotidienne est à l’évidence nécessaire pour empêcher le patronat d’imposer le licenciement comme la norme des relations sociales et de faire pénétrer au cœur des entreprises d’information l’incertitude, la précarité, la restructuration permanente.

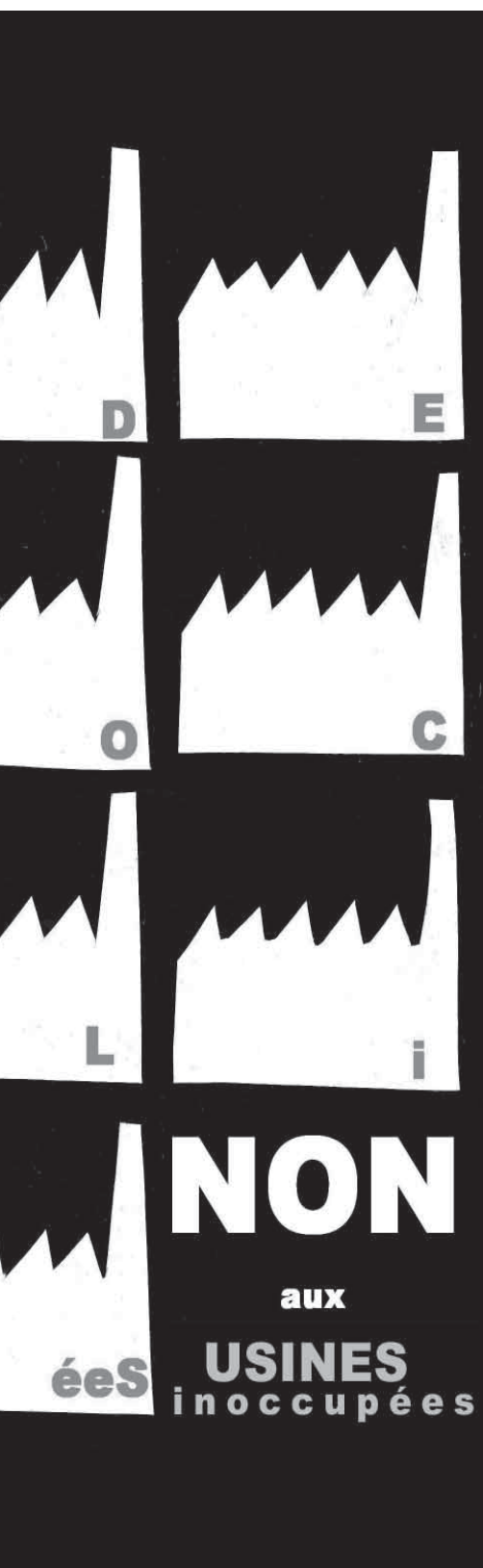
Le 5 juin, à Mulhouse au journal *l'Alsace*, la Filpac Cgt, avec les équipes syndicales de presse, viendra opposer au plan de licenciement – que la direction du titre veut échanger contre la recapitalisation – la démarche revendicative sur l'emploi. Il s'agit pour la Filpac Cgt de valoriser le cadre national de négociation au détriment de négociations séparées qui valorisent le licenciement contre la création d'emploi.

Papier – S’agissant du Papier, la Filpac Cgt oppose une logique de développement durable aux menées patronales des groupes mondialisés en voie de concentration. Pour la Filpac Cgt, les besoins en papier, produit écologique par excellence, ne sont pas satisfaits



parce que la logique des grands groupes vise à standardiser et concentrer la production dans des unités en petit nombre, de façon à réduire le marché aux normes mondialisées.

Voilà pourquoi elle est fondée à développer avec les salariés, auprès des pouvoirs publics et du patronat, des



contre-propositions de développement industriel et d'emplois. Dans cette logique, elle s'oppose à la mise en coupe réglée du temps de travail : en effet, alors que tout pousse la filière à attirer vers elle des jeunes travailleurs, le patronat entend allonger le temps de travail par le moyen d'un volant accru d'heures supplémentaires à sa disposition.

Il s'agit de travailler plus avec le moins de contrats de travail possible, c'est-à-dire de réduire la masse salariale et de se prémunir contre toute embauche. A l'opposé de cette volonté patronale, la Filpac Cgt revendique l'établissement de normes de temps de travail compatibles avec le développement possible de la filière et des créations d'emploi.

Le chômage partiel doit être indemnisé à 100 %, les salariés qui y sont contraints doivent bénéficier d'une formation qualifiante, seule manière pour que ce passage au chômage ne les pénalise pas trop.

La Filpac Cgt contribue avec ses syndicats et sections syndicales à coordonner les entreprises frappées de fermetures de façon à faire converger les exigences des salariés vers la Confédération française de l'industrie des papiers, cartons & celluloses, les directions des groupes et des entreprises et les pouvoirs publics, et à organiser autour de ces entreprises la nécessaire solidarité.

Industries graphiques – Le périmètre des industries graphiques va bien au-delà de la presse magazine et spécialisée, du Livre, de la Presse, ou de l'emballage... Il est celui de l'imprimé. Il intègre l'ensemble des salariés qui concourent à la fabrication de ce dernier, du studio de création à la distribution en passant par l'impression et la finition. En plus d'être un secteur important de l'industrie, il est aussi un vecteur essentiel de la culture, communication et de l'information.

Pour la Filpac Cgt, ce secteur ne peut être mis en coupe réglée par la volonté des éditeurs et des donneurs d'ordre qui accentuent sans cesse la pression sur les prix pour accroître leurs bénéfices. Les résultats d'une telle politique sont la dérégulation du tissu industriel et la concurrence exacerbée. Les entreprises considèrent alors que la baisse de la masse salariale et la dévalorisation du travail des salariés sont les variables d'ajustement économique nécessaire au maintien de leur marge. De plus, les effets de cette stratégie sont extrêmement néfastes pour les salariés dont les conditions de travail se dégradent, entraînant une pénibilité et une souffrance accrues.

La Filpac Cgt propose de construire, avec ses adhérents, une charte des Industries

graphiques favorisant le développement de l'emploi, des qualifications, leur reconnaissance et la formation professionnelle y afférente. Cette charte, porteuse d'un avenir concret pour les salariés de ce secteur dans le respect de leurs droits, sera bâtie autour de développements industriels cohérents, d'une démarche éco-responsable et d'une appropriation des innovations technologiques par une accession aux nouveaux métiers ouverte à l'ensemble des salariés.

Distribution – La défense de l'emploi, dans un secteur dont l'avenir est avéré par les investissements qui s'y réalisent et par la concurrence sauvage qui s'y déroule, prend l'aspect d'une course de vitesse entre les opérateurs du secteur et leur tentative d'imposer la précarité comme règle intangible et indépassable.

La construction d'un droit social apparaît dès lors comme tâche essentielle de la Filpac Cgt, qui, de surcroît, estime qu'existe là un gisement de syndicalisation et de construction de démarches solidaires et collectives.

S'agissant de la distribution de la presse, la Filpac Cgt revendique la tenue d'une table ronde avec les imprimeurs et les éditeurs de presse magazine sur l'avenir du secteur. La Filpac Cgt revendique l'élaboration d'un statut de branche de la distribution de la presse au numéro et l'application de la convention collective du portage à domicile, qui doit entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2009 au plus tard, ce pour tous les porteurs de presse, Vendeurs colporteurs de presse compris.

Edition – Dans un secteur peu touché par la crise, des suppressions de postes et d'emplois sont annoncées dans les entreprises d'édition, et les licenciements, les démissions forcées ainsi que les ruptures « conventionnelles » restent les outils privilégiés de gestion du personnel. Les embauches en Cdi sont gelées alors que les emplois précaires sont privilégiés et ce, face à une augmentation des jeunes formés. La Filpac Cgt revendique une Gpec offensive, intégrant la dimension du numérique dans ses outils de production et de ses métiers. ■

COMITÉ EXÉCUTIF NATIONAL DE
LA FILPAC CGT, 28 MAI 2009

La bataille de l'emploi est ouverte

Rattrapés par l'explosion du système financier international qui transmet sa maladie à l'industrie, les éditeurs de presse se trouvent pris de court : comment user sans retenue des conclusions d'Etats généraux de la presse taillés à la mesure de leurs seuls besoins de rentabilité immédiate ? Voilà une crise du système économique libéral qui tombe mal !

Nos éditeurs ont besoin de nouveaux modèles économiques sécurisés, où les investissements dans le numérique soient rentables à tout coup.

Et paf ! La pub devient incertaine, le crédit se fait rare et hésitant, l'expansion du numérique, assoiffée de capitaux, est handicapée.

Le rêve de passer brutalement, sans négociations, en un tournemain, du papier imprimé au tout-numérique, est contrarié.

Ils se voient contraints d'ouvrir des négociations de branche, de groupe et d'entreprise.

Que nous concocte le patronat de la presse ?

Faire du présent social un passé à jamais révolu ? Il faudrait dire adieu à l'emploi stable, aux statuts négociés, aux conventions collectives. Voilà ce qu'il entreprend.

Pourquoi ? En fait de modernisation de la presse et de l'information à l'heure du multimédia,

qui est nécessaire, ils veulent la destruction du modèle social.

Pour débarrasser l'entreprise de presse de salariés rompus à la négociation collective et à la solidarité active. Pour établir leurs normes, sélectionner la main-d'œuvre de telle manière qu'ils contrôlent l'accès aux nouvelles technologies.

D'où la stratégie de tension actuelle. Ils veulent de la polyvalence, payée le moins cher possible, ils veulent un temps de travail à rallonge au statut le plus ordinaire.

Et ils n'offrent pour toute perspective qu'un avenir incertain : périmètre des groupes en plein mouvement, valse-hésitation entre papier imprimé et numérique, regroupement de titres, volonté de « mutualiser » les moyens de rédaction, d'impression, de gestion des fichiers, d'administration...

Revendiquer des emplois, ce serait impossible ?

Dans un tel contexte, qu'espérer ? Sauvegarder le statu quo, préserver l'acquis pour user de cet héritage historique dans la course à la subvention des départs ?

Le salut serait donc dans la fuite de l'atmosphère des entreprises de presse, polluée par une campagne de démoralisation organisée par les directions d'entreprise.



Le 1^{er} mai 2009, journée historique de mobilisation intersyndicale qui a rassemblé salariés et retraités, comme ici à Dax.

Aux salariés, les Drh répètent que le papier, c'est fini, que leur avenir est derrière eux, et que, de toute façon, ils sont inemployables. Le contexte des licenciements massifs dans toutes les branches, celles de l'industrie en particulier, pousse à se tourner vers les enchères : combien le prix du départ ? Parce que contester le bien-fondé du licenciement, ça ne serait ni possible ni même envisageable.

Il ne resterait donc aux patrons de presse qu'à sortir le carnet de chèques, d'ouvrir un guichet de départ et de remplir tranquillement le « plan de départs volontaires ». Moyennant une somme bien étudiée, ils pensent avoir raison de la meilleure des résistances.

Relevons ensemble le double défi de l'emploi et de l'information démocratique !

La presse et l'information entrent dans une phase transitoire, entre papier et numérique. Le but collectif consiste à construire un cadre de négociations collectives où l'emploi est privilégié, où le licenciement est repoussé.

L'information requiert un salariat de haut niveau de qualifications et de savoir-faire. Avec un salaire au niveau de ces compétences-là.

L'information est plus que jamais au cœur de la bataille démocratique, tâche à part entière du syndicalisme que la Filpac Cgt préconise. A toutes les organisations syndicales, la Filpac Cgt propose une démarche unitaire pour mener cette tâche à bien dans les négociations qui s'ouvrent.

1. La Filpac Cgt revendique la création immédiate et concrète d'une protection sociale du contrat de travail de tous les salariés, ce qui fait défaut dans le dispositif actuel de la Sécurité sociale.

Cette gestion des personnels et des effectifs exclut tout laissé-pour-compte.

Il s'agit bien de sécurité du contrat de travail et du parcours professionnel, la « sécurisation des parcours professionnels » des patrons se réduit à l'établissement

d'un parcours de formation professionnelle masquant un licenciement. L'obligation d'emploi à l'arrivée est donc à établir.

La rupture du contrat de travail doit être rejetée.

L'objectif de la Filpac Cgt est la création d'une caisse paritaire à laquelle adhérerait et cotiserait l'ensemble des entreprises de la presse. Cette caisse aurait pour vocation de recevoir et gérer les aides de l'Etat ; elle aurait pour rôle d'éviter la rupture du contrat de travail en cas de réorganisations et/ou de modernisations pendant les périodes de formation et de reconversion des salariés, jusqu'à l'entrée en fonctions dans leur nouvelle activité ou leur départ à la retraite.

La Filpac Cgt sollicite des organismes de prévoyance adéquats pour examiner les conditions requises de création de cette caisse.

2. La Filpac Cgt avance toutes les propositions consistant à maintenir et développer les activités porteuses à la fois d'avenir et d'emplois.

Cette démarche repose également sur l'exigence formulée aux directions patronales de révéler leurs stratégies industrielles et sur la revendication que des investissements pertinents viennent appuyer ces projets industriels et éditoriaux, tant sur support papier que numérique.

La bataille syndicale pour l'emploi inclut ainsi la garantie et le développement d'une charge de travail importante, qui éclairent l'avenir pour les trois ans suivants, tel que le prévoit la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La Filpac Cgt a le devoir de veiller et contribuer à l'avenir des salariés jeunes dans les entreprises, auxquels elle veut passer le témoin de l'action collective et solidaire.

3. La formation professionnelle doit reposer sur le recensement des nouveaux métiers utiles à la profession, elle devient une question clé de l'emploi.

Cette formation est un outil privilégié d'évolution et de développement des

compétences dans le cadre établi par l'observatoire des métiers de la presse.

Pour la Filpac Cgt, il ne s'agit pas de choisir entre la formation et l'emploi, mais d'établir une formation au service de l'emploi, dans le cadre des besoins réels et des qualifications nouvelles.

S'appuyant sur les aspects de la gestion prévisionnelle et des compétences (Gpec) favorables à la sauvegarde de l'emploi, la Filpac Cgt revendique la mise en place d'un contrat d'études prospectives pour la branche professionnelle afin d'anticiper au mieux les évolutions de la profession et les besoins en formation qui en découleront.

L'objectif s'accompagne de la volonté de bâtir une grille nationale prenant en compte l'ensemble des nouvelles qualifications issues des évolutions constatées ou prévisibles.

4. La pénibilité du travail, où qu'elle se trouve, doit être reconnue et prise en compte. Elle doit ouvrir droit à un départ anticipé des salariés concernés, dont le remplacement doit être négocié.

Si la Filpac Cgt se refuse à jouer la carte des départs pour des départs, elle considère que la pénibilité du travail n'est pas une vue de l'esprit, que ce soit en termes de travail de nuit, de travail posté, en équipes ou de stress permanent.

Elle revendique la mise en place d'accords de branches permettant des départs anticipés pour toutes celles et ceux confrontés à une pénibilité accrue du travail.

5. Si, après aboutissement de nécessaires et incontournables négociations, apparaissent des sureffectifs constatés de façon paritaire, ils seront l'objet d'un traitement selon l'ensemble des éléments cités plus haut (rejet de la rupture du contrat de travail, garanties de formation qualifiante, et d'emploi au terme de la formation, garanties sociales...).

Dans les mobilisations à venir, à commencer par le 13 juin unitaire, la Filpac Cgt propose à toutes et à tous de construire la mobilisation à la hauteur de ces enjeux revendicatifs. ■

Lettre ouverte au gouvernement

Sainte-Geneviève-des-Bois,
le mercredi 3 juin 2009

La crise, la crise, et encore la crise... Et si la crise n'était pas la cause de fermeture de toutes les entreprises ?

Nous voudrions vous alerter sur la situation critique de notre site Avery Dennison de Sainte-Geneviève-des-Bois (91), qui va être définitivement fermé dans les jours à venir.

Vous avez promis de « faire la chasse » aux entreprises qui profiteraient de cette crise pour fermer leurs sites et licencier leurs employés lorsque celles-ci sont en bonne santé économique.

Le groupe Avery Dennison emploie dans 56 pays et 5 continents plus de 36 000 personnes qui développent, fabriquent et commercialisent une large gamme de produits destinés tant aux consommateurs qu'aux industriels, elle fait partie des leaders mondiaux sur le marché de la technologie, des produits autocollants et des solutions autoadhésives innovantes.

Le groupe possède 230 usines et bureaux de vente dans le monde, son siège social est situé en Californie, aux États-Unis.

En Europe, Avery Dennison emploie près de 6 600 personnes fin 2008 et possède 10 centres de distribution.

Classée 382^e dans le classement « fortune 500 » des plus grandes entreprises américaines, elle est en phase perpétuelle d'accroissement, tant en chiffre d'affaires qu'en acquisitions d'entreprises concurrentes !

Comment comprendre une telle décision alors que les résultats d'Avery Dennison sont en constante progression avec un chiffre d'affaires de 6,7 milliards de dollars fin 2008...

Le site de Sainte-Geneviève-des-Bois est spécialisé dans la découpe de papiers autoadhésifs depuis 2003 et compte 24 salariés. La productivité n'a fait que s'accroître grâce aux efforts de chacun, dépassant largement celle des différents sites européens, l'investissement de chacun permettant d'être parmi les meilleurs en matière de sécurité et qualité.

Fin octobre 2008, sous prétexte de crise, suppression et délocalisation en Irlande du Nord d'une de nos deux machines, entraînant de fait la suppression du poste de nuit, sans consultation préalable des représentants du personnel de Sainte-Geneviève.

Ces mesures n'ont eu pour conséquence que d'affaiblir la production, donc la rentabilité, prétexte aujourd'hui pour fermer l'établissement contrairement aux dires initiaux de la direction qui a affirmé que la crise économique en était la cause.

De plus, depuis l'ouverture de l'établissement, aucun des salariés de Sainte-Geneviève n'a été appelé à participer au processus électoral pour des élections de membres de comité d'établissement/de comité central d'entreprise.

Le 9 mars, jour de l'annonce de notre fermeture, la direction a unilatéralement imposé le rattachement artificiel à ce Ce/Cce, qui allait donc rentrer dans le processus de négociation du plan de licenciement économique à Champ-sur-Drac en lieu et place des délégués du personnel de Sainte-Geneviève.

Entre le 19 mars 2009, début du plan social, et le 22 avril 2009, qui a vu la première invitation officielle de la direction de l'un des délégués du personnel de Sainte-Geneviève, grâce à sa nomination direct, en tant que délégué syndical, la direction et le Ce/Cce n'ont jamais accédé aux requêtes du site de Sainte-Geneviève pour avoir accès aux documents officiels concernant le plan social.

De plus, durant ce laps de temps, la direction a organisé un chantage qui consistait à signer un accord de méthode en contrepartie d'une possible présence des délégués



du personnel aux réunions officielles du plan social ainsi qu'un calendrier fixant la date de fin de la procédure et donc des licenciements.

Le 1^{er} avril 2009, les salariés de Sainte-Geneviève avaient déjà alerté les membres du Ce/Cce par lettre ouverte sur la non-représentativité des intérêts de Sainte-Geneviève.

Cela étant resté lettre morte puisque, à l'issue de ce plan social, notre activité sera redistribuée à l'usine de Champ-sur-Drac.

Le 3 avril 2009, les délégués du personnel de Sainte-Geneviève se sont présentés à l'une des réunions du plan social sans y être invités et sont restés dans le couloir, leur présence ayant été jugée « non souhaitable » par la direction.

Avec le soutien de la Filpac Cgt et de l'inspection du travail d'Evry (91) (courriers joints), le 6 mai 2009 les salariés de Sainte-Geneviève ont lancé une action auprès du tribunal de grande instance de Grenoble en référé pour demander la suspension de la procédure en cours qui s'est tenue le 20 mai 2009, à noter que les mesures proposées par la direction de cette énorme multinationale qui dégage des dividendes à hauteur de 412 millions de dollars sont le minimum légal !

Le 27 mai 2009, le tribunal a débouté les salariés de Sainte-Geneviève-des-Bois, considérant que la section syndicale créée pour porter actions collectives en justice ne pouvait être recevable face à l'existence d'une section syndicale Cgt dont le représentant syndical est présent au Ce de Champ-sur-Drac et ce depuis 2007.

Ce même délégué syndical qui a affirmé dans un premier temps avoir subi des pressions de la part de la direction et, dans un second temps, affirmé avoir depuis toujours travaillé en phase avec la direction, attestation à l'appui.

Afin de sauvegarder leurs emplois et d'avoir les négociations à Sainte-Geneviève, les salariés continuent leurs actions, une deuxième assignation devant le tribunal de grande instance de Grenoble au fond pour demander la nullité de la procédure et du plan de sauvegarde de l'emploi est en cours.

Nous vous demandons officiellement votre soutien face à ce que nous considérons comme une injustice, et vous prions de croire à l'expression de notre profond respect. ■

LES SALARIÉS D' Avery DENNISON

PUBLICITÉ

Constructeurs d'alternatives

3e Consultants : Le Cabinet d'expertise et de Conseil engagé aux côtés des seuls élus du personnel et de leurs organisations syndicales.



- Compréhension de la situation économique de l'entreprise et du groupe
- Échanges construits avec les salariés et leurs organisations syndicales
- Actions réfléchies et critiques sur les stratégies actionnariales
- Engagements en recherche, développement et formation
- Logiques industrielles et d'investissements productifs
- Participation active aux organes d'administration
- Logiques de territoires
- Problématiques sociétales

... autant de cheminements féconds à construire et de frontières prometteuses à repousser

Le recours à **3e Consultants** vous dotera d'un outil spécialisé de diagnostic, de recommandations, d'investigation et de formation.

Rejoignez les CE ou Comités de Groupe utilisant nos compétences

Contactez 3e consultants:

- 1 avenue Foch - BP 90448 - 57008 METZ Cedex 1 - Tél : 03.87.17.32.60
- 78 rue de Paris - 03200 VICHY - Tél : 04.70.96.06.77

www.3econsultants.fr

Le penseur de la « sécurité sociale professionnelle »

Apogée d'une œuvre considérable de sociologie politique, *la Montée des incertitudes* (Seuil, 2009) est un recueil d'articles écrits, parfois, il y a plus de dix ans, mais relus et corrigés pour cette édition.

Son très important avant-propos, intitulé, en référence à la grande œuvre de Polanyi⁽¹⁾, « Une grande transformation », rappelle combien, dans la société salariale qui s'est constituée pour l'essentiel au cours des deux premiers tiers du XX^e siècle, c'est le collectif qui protège, même s'il y demeure des inégalités de position, mais révèle aussi ce qui se joue depuis une quarantaine d'années : « une dynamique de dé-collectivisation, ou de ré-individualisation », dynamique qui met ceux qui disposent de moins de ressources personnelles (en termes de patrimoine, d'expérience, de formation ou de relations) en difficulté. Ce texte limpide souligne, aussi, comment de nouvelles fractures viennent dissocier encore plus le salariat : fractures urbaines ou ethniques, notamment.

Mais, pour Robert Castel, la société salariale, certes fragilisée, n'est pas pour autant entièrement démolie. Aussi, entre ceux qui pensent que la solidarité peut continuer de lier les hommes entre eux et « ceux pour qui la maximisation des richesses matérielles à n'importe quel prix est l'alpha et l'oméga », la partie est loin d'être jouée !

Dans *la Montée des incertitudes*, Robert Castel actualise la thèse qu'il développait déjà dans ses fondamentales *Métamorphoses de la question sociale* (Fayard, 1995) : la société moderne traverse depuis les années 70 une « grande trans-

formation » aussi massive que celle que décrivait Karl Polanyi en 1944. Là où ce dernier évoquait déjà une première rupture dans la cohésion sociale, provoquée par la mise en place d'une économie de marché autorégulée et déconnectée des institutions communautaires, Robert

Castel décrit, cinquante ans plus tard, l'effritement du salariat qui opère une seconde rupture, presque absolue, dans cette même cohésion sociale.

¹ The Great Transformation (1944). Traduction française : la Grande Transformation : aux origines politiques et économiques de notre temps, préface de Louis Dumont, Bibliothèque des sciences humaines, Gallimard, 1983.



Il y a presque quinze ans, *les Métamorphoses de la question sociale* posaient déjà un diagnostic toujours valable : si le salariat est encore le principal ciment des sociétés modernes, l'effritement de la cohésion sociale n'est pas une déflagration généralisée de la société salariale, mais bien la disparition progressive des frontières de cette société au profit d'un continuum qui, entre le cadre parfaitement intégré et le sans-abri totalement désaffilié, en passant

ROBERT CASTEL

Robert Castel né en 1933, est un sociologue français, formé à la fois à l'école de Pierre Bourdieu et de Michel Foucault. Il est directeur d'études à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Il s'intéresse depuis vingt ans à l'exclusion, ou plutôt à ce qu'il appelle la « désaffiliation », qui frappe les individus « par défaut ».

Il veut comprendre comment le salariat s'est petit à petit imposé comme modèle de référence et s'est progressivement associé à des protections sociales, et à la notion de propriété sociale, créant un statut constitutif d'une identité sociale. Il est à l'origine de la constitution du Groupe d'analyse du social et de la sociabilité (GRASS).

BIBLIOGRAPHIE

- *Le Psychanalisme*, 1973
- *L'Ordre psychiatrique*, 1977
- *La Gestion des risques*, Minuit, 1981
- *La Société psychiatrique avancée*, 1979
- *Les Métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Fayard, 1995
- *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi* (avec Claudine Haroche), 2001
- *L'Insécurité sociale : qu'est-ce qu'être protégé ?*, Éd. du Seuil, 2003
- *La discrimination négative*, 2007
- *La montée des incertitudes : Travail, protections, statut de l'individu*, Éd. du Seuil, 2009

par le travailleur précaire en voie de marginalisation, fait coexister des individus dont les statuts offrent des liens sociaux

et des couvertures extrêmement inégaux face aux risques de la vie. Enfin, dans les sociétés modernes, en dépit

d'un niveau de protection convenable pour la majorité, subsistent, voire se renforcent, des inégalités inacceptables.

Ce diagnostic n'est remis en question ni par l'évolution du contexte socio-économique (précarisation croissante de certaines catégories de personnes, salariées ou inactives, flexibilisation des formes d'emploi, développement de la concurrence, accroissement de la contrainte sur les finances publiques), ni par les réformes successives des politiques sociales (introduction et réformes du revenu minimum d'insertion, décentralisation des politiques d'insertion et de formation, mise en place de la couverture maladie universelle, introduction d'une prise en charge du risque dépendance...).

Dans *la Montée des incertitudes*, Robert Castel souligne quelques points majeurs de ses analyses :

- L'essor de l'individualisme, avec ce qu'il suppose de liberté et d'épanouissement personnel pour les nantis, et de contraintes et de risque de désaffiliation pour les moins bien lotis.
- Même si les politiques sociales évoluent tendanciellement vers des dispositifs d'indemnisation et vers la « responsabilisation » des bénéficiaires d'allocations, il reste que ces derniers, en tant que citoyens, ont des droits inaliénables à bénéficier de la solidarité nationale.



« ET MAINTENANT, LE PRÉCARIAT », PAR ROBERT CASTEL

Le Monde du 29 avril 2006

Le statut de l'emploi change et une ère nouvelle commence : le travail à n'importe quelles conditions. Comme la goutte d'eau qui fait déborder le vase, le contrat première embauche (Cpe) a été l'occasion d'une prise de conscience de l'ampleur et de la gravité de la question de la précarité. Et le traitement d'une telle situation s'inscrit aujourd'hui dans une stratégie qui reconnaît la précarité, la généralise et tend à en faire un régime normal d'organisation du travail.

(...) Le CPE ne représentait ainsi que la facette la plus récente que l'on a tenté de poser sur l'iceberg de la précarité. A tel point qu'il est peut-être temps aujourd'hui de commencer à repenser la précarité. On a eu souvent tendance à se la représenter comme une situation atypique, plus ou moins marginale par rapport au marché régulier du travail, et le plus souvent provisoire. La précarité serait alors une étape dans un parcours professionnel. Mais si elle était en train de devenir un état ? Un nombre croissant de gens passent de stage en stage ou d'occupation provisoire en occupation provisoire, coupées de périodes plus ou moins longues de chômage. Il peut donc y

avoir une consistance de la précarité. Elle devient un régime de croisière, ou une condition permanente, ou un registre « régulier » de l'organisation du travail.

Ce statut paradoxal du « précarité » (une précarité permanente) tient au fait qu'il y a du non-emploi de masse qui n'est plus à proprement parler du chômage (...).

Depuis une vingtaine d'années s'est constitué dans notre société un volant, représentant de l'ordre de 10 % de la population active, qui n'a pas d'emploi et qui, si toutes choses demeurent égales par ailleurs, n'aura pas d'emploi. En effet, le régime actuel du capitalisme, qui crée beaucoup de richesses, est incapable de produire le plein-emploi. Il produirait plutôt un déficit d'emplois assurés de leur durée (Cdi), garantis par le droit du travail et donnant accès à toutes les prérogatives de la protection sociale.

Que faire, face à cette situation qui laissée à elle-même impliquerait la pérennité d'un non-emploi de masse ? La stratégie dont le Cpe n'était qu'un élément propose une réponse qui a sa cohérence : à défaut d'aller vers le plein-emploi proprement dit, grignoter le non-emploi en faisant reconnaître comme emplois des activités en deçà de l'emploi

classique. C'est donner un statut à la précarité, ou institutionnaliser des manières de travailler qui ne satureront pas les prérogatives rattachées au statut de l'emploi.

Parallèlement, une pression s'exerce pour valoriser le travail pour le travail et stigmatiser l'inactivité, baptisée oisiveté. Il faut absolument travailler, sans être trop regardant sur la qualité du travail et la manière dont il est rétribué et protégé.

Le but est de promouvoir une société de pleine activité (une « société active »), très différente d'une société de plein emploi : tout faire pour ne pas être un « mauvais pauvre », disqualification séculaire attachée à tous ceux qui, étant aptes au travail, n'arrivent pas à travailler. Pour ne pas être un « mauvais pauvre », il faut accepter de travailler à n'importe quelle condition, quitte à devenir un *working poor* (travailleur pauvre).

Ce qui opère à travers ces stratégies, c'est la subversion de la notion d'emploi. Si le statut de l'emploi est déstabilisé dans sa structure, contourné et concurrencé de toutes parts à travers des formes de plus en plus nombreuses d'organisation du travail « atypiques », c'est ce statut lui-même qui risque de devenir « atypique ».

Est-ce le sens de l'histoire dans laquelle est désormais engagé le travail ? L'ampleur des réactions de rejet (...) montre qu'il y a en France de larges catégories de la population qui refusent que le précarité soit leur avenir. Comment casser la dynamique qui y conduit ?

On ne peut se contenter de défendre en l'état le statut de l'emploi né du compromis social qui s'était constitué sous le capitalisme industriel. Les garanties du droit social et de la protection sociale ne peuvent plus s'accrocher uniquement au travail stable, parce qu'il peut être nécessaire de changer d'emploi, de passer par des périodes d'alternance entre deux emplois, de s'adapter à des emplois nouveaux, etc. Articuler la mobilité (ou la flexibilité) avec la protection des travailleurs, c'est le défi que nous avons à relever.

Il s'agit en somme d'élaborer un nouveau compromis social entre les intérêts des entreprises, mesurés en termes de productivité et de compétitivité (incluant la flexibilité lorsqu'elle est techniquement nécessaire), et les intérêts des salariés, mesurés en termes de sécurité, de protection et de revenus.

- L'idée qu'à une protection du poste de travail, il faut préférer aujourd'hui une « sécurité sociale professionnelle », telle que défendue par la Cgt. Sur ce point, prenant acte de la nécessaire fluidité que requiert l'organisation du travail au sein de l'entreprise et de la structuration des marchés au niveau macro-économique, Robert Castel opte pour un statut où la personne se voit garantir des droits à l'accès à un emploi, à une formation tout au long de la vie, voire à une évolution de carrière, plutôt qu'à un emploi pérenne assorti d'une évolu-

tion de rémunération assurée. En particulier, le sociologue insiste sur la nécessité de redéployer le droit du travail face aux tenants de la flexisécurité qui promeuvent un repli des règles protectrices du salarié !

Ce troisième point opère une distinction fondamentale entre la « survalorisation de l'emploi » qui conduit chacun à devoir accepter un poste de manière inconditionnelle – logique à laquelle le sociologue rattache la mise en place du Rsa – et la valorisation d'un travail de qualité.

En conclusion, Robert Castel lance l'idée d'une définition exhaustive des droits sociaux fondamentaux, qui s'attacheraient de manière inaliénable à la condition de citoyen. Selon lui, une petite dizaine de droits seraient concernés. Encore faut-il clairement les définir, ce qui pourrait faire l'objet d'un débat public extrêmement porteur et d'une réforme constitutionnelle d'une portée symbolique et pratique considérable. ■

ANTOINE PEILLON

la protection sociale pour
l'audiovisuel, la communication,
la presse et le spectacle

Professionnels de la presse :
à vos côtés
tout au long
de votre vie



santé, retraite, prévoyance,
épargne, logement, action sociale

Pour en savoir plus : **0811 65 50 50***

www.audiens.org

Face à la crise, il faut partager !

La hausse des inégalités est l'une des raisons de la crise. Cette dernière impose un effort de solidarité, et donc d'augmenter l'impôt sur le revenu. Cette analyse pertinente de la « crise » est signée par Louis Maurin, directeur du remarquable Observatoire des inégalités, dont nous recommandons vivement la consultation régulière.

<http://www.inegalites.fr>

La montée des inégalités est au cœur de la crise économique qui secoue les économies mondiales. L'une des raisons fondamentales de la dépression actuelle est la course en avant des plus riches vers la richesse. Ce « toujours plus » leur a fait perdre conscience, et prendre des risques financiers inconsidérés. Il s'est d'abord traduit par la recherche de rendements insensés pour les capitaux investis dans les entreprises (tirés des profits), très supérieurs à la croissance de l'économie globale, qui atteignait 3 % ou 4 % dans le meilleur des cas au sein des pays riches. L'ajustement était fatal : pour partie, la crise actuelle remet à l'heure les pendules du capitalisme fou. Et les mêmes qui, hier, ne juraient que par la concurrence implorent la collectivité de venir à leur secours...

Il en a été de façon similaire pour les salaires : les échelles des revenus se sont étendues. Comme l'a montré l'économiste Camille Landais, en France entre 1998 et 2006, les salaires des 0,01 % les mieux payés ont progressé de 69 %. Un gain mensuel de... 2 800 euros ! A une moindre échelle, les salaires nets des cadres supérieurs ont augmenté de 630 euros mensuels en moyenne entre 1998 et 2006, contre 140 euros pour les employés et 200 pour les ouvriers.

Non contents de cette razzia sur les revenus, les plus aisés en ont demandé davantage encore à l'Etat, par le biais de réductions d'impôts, prétextant le risque de « fuite » à l'étranger – qu'aucune étude n'a d'ailleurs jamais démontré. En France, cette politique amorcée en 2000 par la gauche puis par la droite, à travers les réductions d'impôts sur le revenu, a encore accru les écarts de niveaux de vie.

Cette situation a eu des conséquences économiques désastreuses. Une partie des commentateurs ont cru possible une sorte de « keynésianisme des riches » : la hausse des inégalités aurait tiré l'économie par le biais des dépenses des plus aisés, des emplois de personnel domestique aux investissements dans l'entreprise ou l'immobilier. Il n'en a rien été, pour une raison simple : le taux d'épargne s'élève avec le revenu. L'argent ainsi dégagé a largement alimenté le patrimoine financier des couches les plus aisées, participant au gonflement de la bulle spéculative. A la place de la fuite des personnes, on a orchestré une fuite des capitaux vers la recherche de gains toujours plus spéculatifs, quitte à se déplacer sur des produits très risqués ou s'offrir à de lointains investisseurs. On paie aujourd'hui l'addition de ce vaste gaspillage : les baisses d'impôt n'ont eu pour effet que d'enfoncer les comptes publics, sans avoir d'impact sur la croissance.

Il est difficile de dire combien a été gaspillé dans les entreprises, mais les dépenses salariales somptuaires ont pesé lourd dans les comptes. Malgré tout, le salaire minimum – si décrié hier – a limité l'ampleur des écarts. En revanche, on peut évaluer combien la collectivité a perdu. Philippe Marini, rapporteur Ump de la commission des finances au Sénat, a estimé à 60 milliards d'euros la diminution de recettes fiscales liée aux différentes baisses de prélèvements décidées de 1999 à 2008... Si rien ne s'était passé de ce côté-là, l'Etat aurait des comptes dans un état très différent. Et les moyens de répondre à la crise, alors que, comme la cigale, il a chanté tout l'été en distribuant des ristournes aux plus aisés.

Il est impossible de répondre à la crise économique sans un effort de solidarité nationale, sauf à aggraver de façon vertigineuse les déficits publics, qu'il faudra de toute façon payer un jour. Cet effort ne saurait être réalisé sans tenir compte des gains obtenus dans les années récentes par les plus aisés. La déclaration des droits de l'Homme et du citoyen indique que la contribution commune doit être « répartie entre les citoyens en fonction de leurs facultés ». C'est l'impôt sur le revenu, dont le taux augmente avec le niveau de vie, qui tient le mieux compte de ces facultés. Peu nombreux sont ceux qui osent le dire compte tenu de la démagogie fiscale régnant en France, mais il faut aujourd'hui augmenter l'impôt sur le revenu.

Pour éviter de pénaliser les catégories moyennes, on peut imaginer deux directions. Il faut d'abord réduire réellement les privilèges fiscaux, des journalistes à l'emploi de personnel domestique (qui ne concerne réellement qu'un dixième des foyers) jusqu'aux investissements immobiliers. Si l'on ne s'en tient pas à quelques exceptions pour les « ultra-riches », la suppression des niches fiscales peut apporter plusieurs milliards d'euros à l'Etat. Dans le même temps, on pourrait relever les taux des tranches supérieures du barème, et recréer une nouvelle tranche d'imposition supplémentaire à 50 % pour les revenus les plus élevés. Compte tenu des gains enregistrés, une telle mesure n'aurait pour effet que de faire revenir le niveau de vie des plus aisés quatre ou cinq ans en arrière.

Pour quoi faire ? Contrairement à une idée répandue à gauche, distribuer quelques dizaines d'euros de pouvoir d'achat n'a pas une grande utilité, sinon à accroître les importations. Comme l'a compris le chef de l'Etat, face à la crise, la collectivité doit « protéger », rendre l'avenir moins incertain. D'où des propositions présidentielles sur l'indemnisation du chômage partiel et la prime pour les jeunes ayant insuffisamment cotisé, ou l'idée d'un fonds d'investissement pour « coordonner les efforts en matière d'emploi et de formation professionnelle ». Mais la bise est venue : ayant gaspillé plus de 10 milliards en 2007 avec le paquet fiscal (rappelons-le, ces 10 milliards sont payés chaque année) essentiel-



lement en direction des plus aisés, le président de la République n'a plus les moyens d'une réelle politique de protection. Il faut mieux indemniser ceux qui se retrouvent sans emploi, et en particulier les jeunes, premières victimes de la crise, réduire l'utilisation de contrats précaires et, surtout, offrir un effort de formation sans précédent de la main d'œuvre. Il faut mettre en œuvre les services publics de qualité qui tirent la croissance à long terme : éducation, transports, santé, logement, etc. Il est urgent d'agir pour rendre la vie moins incertaine, là où hier tout le monde ne jurait que par la flexibilité et le risque.

Au-delà de la crise, la situation actuelle appelle à une réflexion plus vaste. La « décroissance » est arrivée. Elle va mettre sur le carreau de l'emploi des centaines de milliers de salariés, souvent des jeunes. L'avenir de notre pays n'est pas dans le retour aux technologies anciennes pour créer de l'emploi. Mais il faudrait être totalement aveugle pour soutenir que le niveau de croissance des trente glorieuses est économiquement et écologiquement soutenable. Que fera-t-on quand on aura rempli l'espace entourant les villes d'entrepôts et de magasins ouverts 24 h/24 et sept jours sur sept, saturé le pays d'autoroutes et d'automobiles, bourré les foyers d'appareils divers plus inutiles les uns que les autres ? Il faudra bien, à terme, s'adapter à une croissance lente et propre, moins quantitative et plus qualitative.

La seule solution pour conjuguer ces deux impératifs est de partager de façon plus équitable les richesses. Cela n'implique en rien de changer de système, de sortir de l'économie de marché ou autre comme on l'entend parfois, mais de demander à chacun de contribuer en fonction de ses moyens, pour que tous puissent vivre dans des conditions dignes sans détruire l'environnement. « Oui mais, pour répartir, il faut d'abord produire » entend-on dire souvent. Un raisonnement insuffisant. Pour produire, on commence à comprendre qu'il faut en même temps répartir et que tout est question de dosage : qui imagine produire sans routes, sans main-d'œuvre formée, avec des salariés malades ?...

D'un point de vue écologique, les moins égoïstes des plus aisés commencent à comprendre que cette politique est de l'intérêt de leurs propres descendants, s'ils veulent en assurer la survie. La crise actuelle y ajoute une urgence sociale : s'ils restent assis sur leur niveau de vie, ce n'est plus seulement de la survie des descendants des plus riches qu'il s'agit, mais de l'équilibre de l'ensemble du système. ■

LOUIS MAURIN

Cet article est une version légèrement modifiée d'un point de vue paru dans le Monde, le 16 avril 2009.

Un plat aux petits oignons pour le patronat, de la soupe au vinaigre pour le salariat

Recodification. Quel mot sérieux, camarade président. Oui, mais si c'est pour faire du Code du travail un instrument de nivellement par le bas des droits des salariés et demandeurs d'emploi sous prétexte de simplification, on passe du mot sérieux au mot « casse... toi ».

Fixé comme le cadre le plus audacieux (version patronale) pour accélérer la précarisation sociale, le Code du travail, version « modernisation sociale », a été passé au peigne fin et dénoncé depuis 2005 notamment par Gérard Filoche, inspecteur du travail bien connu pour sa résistance active. *L'Impac* a pensé utile de rappeler les grandes lignes de son rapport.

Histoire de se mettre en bouche, le clou d'un article du nouveau Code version sarkozienne : « *S'agissant des dispositions incompatibles avec le droit communautaire, les dispositions réglementant le travail des femmes, en dehors des cas visant à protéger les femmes enceintes ou allaitant, ont été abrogées* »... Mieux que des incantations, la vérité tout simplement, dans sa cruauté crue !

Les copeaux de la tronçonneuse des experts sarkoziens

Sur le fond, les rédacteurs du projet n'ont rien simplifié, ils ont complexifié : il y avait 271 subdivisions, on en arrive à 1 890. Il y avait 1 891 articles de loi, il y en a 3 652 ! Ils ont déclassé près de 500 lois en décrets

modifiables à l'avenir... sans repasser par le Parlement. Ils font s'écrouler toutes les jurisprudences, abrogent des articles clés, restructurent le fond théorique et pratique du Code. Tout est modifié. Dans les questions d'hygiène, de santé, de sécurité, les obligations des employeurs sont devenues un élément avec « les obligations des travailleurs » faisant partager les risques et responsabilités avec les salariés – ce qui est un recul décisif d'un siècle !

Certaines catégories de salariés sont externalisées vers d'autres Codes : salariés agricoles, assistants maternels, salariés du transport, des mines, de l'éducation, marins, dockers. Les contrats de travail sont de plus en plus précaires avec la permissivité à l'égard du marchandage du prêt de main-d'œuvre : intérim et Cdd, salariés détachés, pigistes, indépendants, etc. Les moyens de contrôle de l'inspection du travail sont démantelés, ainsi que les obligations d'information de l'employeur (registres, affichage). On a une quasi-suppression du droit pénal du travail : plus de sanctions prévues en récidive pour les employeurs. Les prud'hommes sont quasiment supprimés, le nombre de délégués baisse. La question de la durée du travail est renvoyée à la partie « salaires ».



L'apprentissage a été chassé de la partie « contrat de travail » pour être renvoyé à la formation professionnelle. Le droit de grève a été introduit dans la partie « négociation collective » alors que c'est un droit constitutionnel non négociable. L'inspection du travail, indépendante des gouvernements en place du fait de la convention 81 de l'Organisation internationale du travail, a été renvoyée dans la partie « administration du travail »...

Le Code du travail, c'est le droit le plus intime, le plus quotidien, pour 16 millions de salariés du privé, mais aussi le droit le moins connu, le plus contesté, le plus fraudé. C'est la base de l'Etat de droit dans l'entreprise. C'est le seul droit qui protège – trop fragilement – et contribue à fixer le coût de la force de travail de 91 % de la population active.

Passage en force dans les sous-bois

C'est un droit évolutif, élaboré en cent trente ans, avec des hauts et des bas, minutieusement, sous l'impact des luttes sociales et politiques. Chaque ligne, chaque article, chaque alinéa représente de la sueur et des larmes, des souffrances et des grèves, des victoires et des échecs, produits de toute l'histoire des mouve-

ments sociaux de notre pays. C'est un texte de notre droit qui ne devrait pas être réécrit. Ce qui est effrayant, c'est le silence général, déterminé, étouffant sur une telle affaire. Pas de une. Pas de débat. Pas d'explication. Motus et bouche cousue de tous. Il paraît que c'est « trop compliqué » pour « intéresser les gens » alors que la vie de 16 millions de salariés en dépend et qu'ils savent, souvent instinctivement, ce qui va en résulter pour eux : des conditions de travail dégradées, une souffrance accrue, une protection moindre, des salaires bloqués et des droits syndicaux diminués.

Le massacre en 10 morceaux choisis

Les exemples qui suivent ne constituent même pas la moitié des exemples cités par l'auteur. L'avalanche des reculs du droit du travail est impressionnante. Nous conseillons donc à nos lecteurs de se reporter au texte définitif pour se faire une idée des dégâts.

1 – Les salariés qui disparaissent du Code du travail

L'ordonnance du 12 mars 2007 énumère les catégories de salariés pour qui le droit du travail sera inscrit dans un autre Code,

existant ou à créer : les salariés agricoles (au sens de la loi, donc aussi bien les salariés des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles, les jardiniers et jardiniers-gardiens, les salariés des Chambres d'agriculture, des syndicats agricoles, des mutuelles, coopératives et autres Crédit agricole) qui dépendront à nouveau du Code rural (retour à la loi de Vichy de 1941 qui a créé une inspection du travail spécifique !), les assistants maternels, assistants familiaux, éducateurs et aides familiaux qui dépendront du Code de l'action sociale et des familles, les mineurs qui dépendront du Code minier, les salariés des entreprises de transport qui dépendront d'un futur Code des transports, les salariés d'Edf et de Gdf et de leurs concurrents qui dépendront d'un futur Code de l'énergie, les salariés de la Fonction publique qui auront bientôt leur Code de la Fonction publique. Il faut y ajouter ceux dont l'ordonnance a fait disparaître du Code du travail les dispositions qui leur sont applicables, à savoir les marins (qui seront renvoyés au Code du travail maritime), les dockers (qui seront renvoyés au Code des ports maritimes) et les enseignants non permanents des établissements d'enseignement supérieur privés pour lesquels les dispositions de leur contrat (actuel L. 786 du Code du travail) relève désormais du Code de l'éducation (L. 731-18).

2 – Les représentants du personnel

2.1 – Les syndicats et les délégués syndicaux

L. 132-27, L. 153-2, L. 481-2/L. 2242-1, L. 2243-1, L. 2243-2 : dans les entreprises ayant des sections syndicales, l'employeur doit chaque année organiser une négociation « sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail » et « sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » ; dans le nouveau texte, il y a une suppression des peines de récidive pour les infractions à ces dispositions. L. 411-2/L. 2131-2 : les personnes n'appartenant pas à la même profession (par exemple, ceux qui emploient du personnel domestique) pourront désormais se constituer en syndicat même si elles le font à titre lucratif alors qu'auparavant cela n'était possible que dans le cadre d'une activité sans but lucratif. L. 412-13, R. 412-2 et R. 412-3/L. 2143-12 : il faudra attendre un nouveau décret pour connaître le nombre de délégués syndicaux par entreprise ou établissement...

2.2 – Les délégués du personnel

L. 421-1/L. 2312-5 : « le directeur départemental du travail » est remplacé par une « autorité administrative » pour les décisions d'imposer des délégués du personnel de site (pour les entreprises de moins de 11 salariés qui en regroupent plus de 50 sur un site), fixer la composition des collèges électoraux et le nombre de sièges. L. 422-1/L. 2313-1 : le rôle des délégués du personnel est réduit ; les réclamations individuelles ou collectives qu'ils ont pour mission de présenter aux employeurs ne portent plus, outre le Code du travail, sur les « lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité » mais seulement sur « les dispositions légales ».

2.3 – Les membres du comité d'entreprise

L. 431-1-1, L. 423-1, R. 423-1-1/L. 2326-2 : il faudra attendre un décret pour connaître le nombre de délégués à la délégation unique du personnel (délégués du personnel et membres du comité d'entreprise confondus) que les employeurs peuvent imposer dans les entreprises de moins de 200 salariés. L. 433-2/L. 2322-5 : la reconnaissance du caractère distinct d'un établissement relevait du « directeur départemental du travail », elle relève

maintenant d'une « autorité administrative ». L. 431-3/L. 2322-7 : si les effectifs d'une entreprise passaient en dessous de 50 salariés, le « directeur départemental du travail » pouvait décider la suppression du comité d'entreprise ; cela va relever d'une « autorité administrative ». L. 212-4-9/RIEN : non repris dans le nouveau texte le détail du bilan sur le travail à temps partiel dans l'entreprise que doit fournir au moins une fois par an l'employeur au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel : « le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués... Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel... le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet ».

2.4 – Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L. 263-2-2/L. 4742-1 : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (3 750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7 500 euros et deux ans) ; le nouveau Code a supprimé les peines de récidive.

3 – L'inspection du travail

L. 611-2, L. 611-3, L. 611-4, L. 611-6, L. 611-7, L. 742-1-1/RIEN : il est indiqué dans l'ordonnance que la répartition des compétences entre les différents départements ministériels ne contient pas (plus) de dispositions législatives. En clair, l'existence d'une inspection du travail et ses pouvoirs dans certains secteurs (agriculture, transports, marine, établissements de l'Etat, caisse de congés payés dans le bâtiment) vont dépendre du gouvernement par décret ! En ce qui concerne l'agriculture, c'est déjà par ordonnance le retour au Code rural (et le retour à Vichy qui avait créé une inspection du travail spécifique à l'agriculture en 1941), pour les transports et la marine, secteurs importants dans la mondialisation, c'est la création d'un Code spécifique pour les premiers et pour les seconds la suppression du

texte définissant l'inspection du travail compétente et ses pouvoirs (L. 742-1-1) ! L. 611-1/L. 8112-1 : les inspecteurs du travail étaient chargés, outre le contrôle de l'application des « dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail », il n'en reste que les « dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales ». Les inspecteurs du travail ne sont-ils plus chargés de veiller à l'application des règlements ? Faut-il n'y voir qu'une erreur de formulation ? On est d'autant plus perplexe que le rédacteur chargé de transférer cette partie au Code rural (article L. 719-2) pour les inspecteurs du travail de l'agriculture a quasiment gardé l'ancienne formulation (précipitation ? mauvaise coordination ?). L. 611-1/L. 8112-1 : alors que l'inspection du travail était auparavant « uniquement » chargée de relever les infractions des employeurs à la législation du travail, le nouveau Code (inclut désormais la toute récente obligation pour les inspecteurs et contrôleurs du travail de sanctionner par procès-verbal les salariés qui ne respecteraient pas l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (et ce avec un carnet à souches !)).

4 – La médecine du travail

L. 241-1/L. 4622-1 : « Les employeurs doivent organiser des services de santé au travail » devient « les employeurs organisent... » L. 241-1/RIEN : « Les administrations et établissements publics de l'Etat visés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984... peuvent faire appel, le cas échéant, aux services de santé au travail ». Cette disposition a été abrogée.

L. 742-12/RIEN : le texte instituant une médecine du travail pour les marins n'a pas été repris. L. 241-6-1/RIEN : l'ancien texte précisait les conditions de formation pour pouvoir exercer la médecine du travail et les aides financières ; ces dispositions n'ont pas été reprises. L. 241-8/L. 4623-3 : la rédaction de l'ancien texte (« Chaque fois que la chose est possible, le médecin du travail est un médecin spécialisé, employé à temps complet, qui ne peut pratiquer la médecine de clientèle courante ») qui pouvait laisser entendre que le médecin du travail devait se consacrer entièrement à ses missions a été remplacée par une nouvelle rédaction apparemment moins



contraignante (« Le médecin du travail est autant que possible employé à temps complet qui ne pratique pas la médecine de clientèle courante »). L. 241-10, L. 231-4/RIEN : A disparu la disposition prévoyant une mise en demeure par l'inspecteur ou le contrôleur du travail en cas d'infraction à la qualification des médecins du travail et des infirmiers, à l'obligation pour le médecin du travail d'exercer personnellement ses fonctions, au temps que le médecin du travail doit consacrer à ses fonctions, à la présence d'au moins un infirmier pendant les heures normales de travail, à la formation des secouristes en cas de travaux dangereux, à l'organisation d'un service de garde de nuit, et à l'installation matérielle du service de médecine du travail. L. 241-11/RIEN : le texte disant que les inspecteurs du travail constatent les infractions aux dispositions relatives à la médecine du travail a été abrogé.

5 – Les prud'hommes

L. 511-1 alinéa 3/RIEN : le jugement des prud'hommes, en cas de rupture du contrat de travail, doit tenir compte de l'article L. 122-14-3 qui indique que, « si un doute subsiste, il profite au salarié ». Cette disposition (qui est maintenue ailleurs, article L. 1235-1) n'est pas reprise dans la partie consacrée aux prud'hommes. L. 511-3/L. 1422-3 : la création ou la suppression de conseils de prud'hommes était soumise à l'« avis du conseil général, du conseil municipal, du ou des conseils de prud'hommes concernés, du premier président de la cour d'appel, ainsi que des organisations professionnelles et des organisations syndicales » ; le nouveau texte n'en parle pas. L. 512-2/L. 1423-1 : le conseil des prud'hommes était constitué de cinq sections (agriculture, industrie, commerce et services, activités diverses, encadrement) et un nombre minimum de conseillers (3/3 par section) défini ;

le nouveau texte renvoie à un décret ces définitions. L. 512-3, L. 512-7, L. 512-10/RIEN : plusieurs chambres pouvaient être constituées au sein de chaque section ; en ce cas, une chambre devait être compétente pour les licenciements pour motif économique ; une assemblée générale du conseil de prud'hommes proposait une constitution des chambres, décidée ensuite par le premier président de la cour d'appel ; étaient fixées les modalités de désignation des présidents et vice-présidents du conseil des prud'hommes, des sections et des chambres ; toutes ces dispositions ne sont pas reprises dans le nouveau texte législatif.

6 – L'hygiène et la sécurité

L. 230-3, L. 122-34, L. 231-1/L. 4122-1, L. 4111-1 : le nouveau texte dit que les dispositions en matière de « santé et sécurité au travail » auparavant applicables « aux établissements » sont désor-

LE SALARIÉ VIRTUEL EN VENTE SUR LES CHANTIERS!

La loi dite «égalité des chances» est en passe de rejoindre le panthéon des textes de régression sociale qui permette le nettoyage du Code du travail dans ses moindres recoins. L'adoption en catimini par l'Assemblée nationale et le Sénat d'un amendement de l'article L. 620-10 du code du travail: «...et à l'exclusion des salariés intervenant dans l'entreprise en exécution d'un contrat de sous-traitance». Cet amendement introduit de facto la possibilité

pour les grandes entreprises de sortir de leurs effectifs les salariés prêtés par les entreprises extérieures au point de ne plus s'embarrasser de la représentation syndicale au cœur même de leurs activités.

Source journal *l'Humanité* du 10 mars 2006. D'après un article d'Hervé Tour-niquet, avocat au barreau des Hauts-de-Seine, qui mène le même combat que Gérard Filoche contre la régression du droit du travail.

mais applicables «aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs». C'est ainsi que l'on trouve désormais dans les principes généraux de prévention un chapitre intitulé «Obligations des travailleurs» symétrique de celui intitulé «Obligations des employeurs». La rédaction de ce nouveau texte permet d'ouvrir la possibilité pour les employeurs de dégager leur responsabilité en matière d'hygiène-sécurité: en effet, si, comme l'ancien texte, il prévoit que le salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres salariés et que cette disposition (alinéa 1) est «sans incidence sur le principe de responsabilité de l'employeur», il ajoute une disposition («les instructions de l'employeur précisent les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses») dont il est précisé qu'elle échappe au principe de responsabilité de l'employeur (alinéa 2).

L. 231-2-2/RIEN: les dispositions instituant des commissions d'hygiène et de sécurité dans les lycées techniques et professionnels n'ont pas été reprises et ont été transférées au Code de l'éducation (L. 421-25). L. 230-5, L. 231-5/L. 4721-1, L. 4721-3: le champ d'application de la mise en demeure que peut faire le directeur départemental du travail, en cas de manquement aux principes généraux de prévention ainsi qu'aux règles générales en matière de santé et de sécurité, ne comprend plus les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 09/01/1986...

L. 234-2, L. 234-3/L. 4152-1: l'interdiction de certains travaux dangereux aux

femmes (ceux «présentant des causes de danger ou excédant les forces», et ceux des établissements «qui sont insalubres ou dangereux et où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à sa santé», travaux déterminés par décret – R. 234-6, R. 234-9 et R. 234-10) a disparu et ne concerne plus que les femmes enceintes. La présentation de l'ordonnance justifie ainsi cette régression: «S'agissant des dispositions incompatibles avec le droit communautaire, les dispositions réglementant le travail des femmes, en dehors des cas visant à protéger les femmes enceintes ou allaitant, ont été abrogées».

L. 234-4/ABROGÉ: le nouveau texte a abrogé l'article disant que l'interdiction de certains travaux dangereux pour les femmes et pour les jeunes travailleurs s'appliquait aussi aux établissements où n'étaient employés que les membres de la famille. Tout est donc permis en famille...

7 – Les contrats de travail

7.1 – Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage qui figurait au début du Code du travail dans la partie consacrée aux «conventions relatives au travail» avec le contrat de travail, les conventions collectives et le salaire est désormais, symboliquement pour l'instant, classé dans la partie «formation professionnelle». L'ensemble des modifications législatives de l'ordonnance du 12/03/2007 montre que l'on s'oriente vers un contrat qui, au minimum, n'aura plus les garanties du contrat de travail. L. 115-2/L. 6222-8: La durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée en fonction de l'évaluation des compétences

et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage. Les conditions permettant de réputer cette autorisation acquise (actuellement contrat d'apprentissage conclu dans le cadre de l'article L. 337-3 du Code de l'éducation; avis favorable émis par le responsable d'un établissement d'enseignement supérieur) seront déterminées par décret. L. 115-2-1/RIEN: les nouveaux textes législatifs n'ont pas repris la disposition instituant un entretien d'évaluation de la formation dans les deux mois après le début du contrat entre l'apprenti, «l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, si besoin est, les parents de l'apprenti». L. 116-2 (alinéas 2 et 3)/RIEN: aucune procédure (délai de la décision, motivation de la décision, avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) n'est prévue par le nouveau texte législatif pour les décisions d'accepter une demande de convention nécessaire à la création de centre d'apprentis, ou en cas de dénonciation de cette convention. L. 116-3/L. 6233-8: la durée minimale de la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est actuellement de 400 heures par an en moyenne; le nouveau texte renvoie à un décret la fixation de cette durée minimale.

7.2 – Contrat de travail

7.2.1 – Contrat de travail à durée déterminée

L. 122-1-2 II/L. 1242-8: la consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) pour augmenter la durée maximale du contrat à durée déterminée (de 18 à 24 mois) en cas de commande exceptionnelle à l'exportation a disparu du nouveau texte législatif. L. 122-2/L. 1242-3, L. 1243-13: le renouvellement du contrat à durée déterminée était possible une fois pour les contrats, en grand nombre depuis une bonne vingtaine d'années, «destinés à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi» ainsi que ceux pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (stagiaires liés à un établissement d'enseignement, étrangers venant en France acquérir un complément de formation professionnelle, salariés en contrat de rééducation professionnelle à la suite d'un accident du travail); ces contrats (appelés désormais «contrats

aidés») ne pourront plus être renouvelés. L. 122-3/L. 1242-6: le directeur départemental du travail est remplacé par une « autorité administrative » pour l'autorisation de dérogations à l'interdiction d'utiliser des contrats à durée déterminée pour certains travaux particulièrement dangereux – L. 122-3-1/L. 1242-12: « le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit... il doit, notamment, comporter... » devient « le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit... il comporte notamment... ». L. 122-3-1/L. 1242-13: l'employeur a désormais après l'embauche « deux jours ouvrables » au lieu de « deux jours » pour transmettre au salarié le contrat de travail à durée déterminée. L. 122-3-13/RIEN: le nouveau texte législatif ne prévoit plus que « la décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire » pour les requalifications de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. L. 122-3-18, L. 122-3-19, L. 122-3-20/

NON REPRIS: ces dispositions qui instituaient un « contrat vendanges » contraire aux dispositions légales sur les congés payés et l'interdiction de cumuls d'emplois n'ont pas été reprises dans le Code du travail mais non abrogées car elles ont été transférées au Code rural (articles L. 718-4 à L. 718-6).

7.2.2 – Contrat de travail temporaire (intérim)

Le « contrat de travail temporaire » a été rebaptisé « contrat de mission », officiellement pour ne pas le confondre avec le « contrat de mise à disposition » qui lie l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Ce changement, « pour mettre un terme à la confusion » selon l'ordonnance du 12/03/2007, aurait plutôt tendance à l'accroître, puisque les dispositions sur le travail temporaire, actuellement séparées, sont désormais incluses dans un titre regroupant des contrats de travail dénommés « contrats de mise à disposition » (sont ainsi mis ensemble, avec les contrats conclus avec

les entreprises de travail temporaire, les contrats conclus avec un groupement d'employeurs et ceux conclus avec une entreprise de travail à temps partagé).

7.2.3 – Contrat à durée indéterminée

L. 122-13, L. 122-14-3/L. 1237-2, L. 1235-1: en cas de rupture du contrat de travail par démission du salarié, si elle est jugée abusive, elle ouvre droit à des dommages-intérêts au bénéfice de l'employeur. Il est à noter qu'en cas de doute, celui-ci profite au salarié. Le nouveau texte législatif annonce un décret d'application non prévu par le texte actuel.

L. 122-14/L. 1232-4: en cas de licenciement, lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut, lors de l'entretien préalable au licenciement, se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste « dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des organisations représentatives »





et « cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers »; le nouveau texte législatif renvoie à une « autorité administrative » la constitution de la liste, sans précision sur son contenu.

L. 122-14/L. 1233-38: en cas de licenciement pour motif économique de plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours, la procédure d'entretien préalable ne s'applique pas. Le nouveau texte législatif annonce un décret d'application non prévu par le texte actuel...

7.3 – Conventions collectives

L. 132-10/L. 2231-6: le dépôt des accords collectifs s'effectue actuellement à l'inspection du travail et aux prud'hommes; le nouveau texte renvoie à un décret l'ensemble des conditions de dépôt L. 132-16/RIEN: le nouveau texte législatif n'a pas repris la disposition qui permet actuellement au ministre du travail,

à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative, d'abroger des arrêtés d'extension ou d'élargissement d'une convention ou d'un accord collectif L. 135-7/L. 2262-5: à défaut de convention ou accord collectif prévoyant les modalités d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement, des modalités minimales d'information sont actuellement prévues par le texte législatif: au moment de l'embauche, remise d'une « notice d'information relative aux textes conventionnels applicables »; remise à tous les représentants du personnel d'un exemplaire des textes applicables; exemplaire tenu à jour « à la disposition du personnel sur le lieu de travail » avec un avis « affiché à ce sujet »; exemplaire à jour « à disposition des salariés » sur l'intranet pour les entreprises qui en disposent. Le nouveau texte ne reprend aucune de ces modalités en renvoyant les conditions d'information à un décret.

8 – Les salaires

L. 140-6/ABROGÉ: a été abrogé l'article indiquant que « les inspecteurs du travail... sont chargés de veiller à l'application des articles L. 140-2 et L. 140-3 (= égalité de salaires hommes/femmes) » et qu'« ils sont également chargés de constater les infractions à ces dispositions ». L. 140-7/RIEN: le texte législatif actuel impose aux employeurs l'affichage des textes des articles instituant l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage; ce texte a disparu dans la partie législative du nouveau Code. L. 141-4/L. 3231-6, L. 3231-7: pour la fixation du Smic au 1^{er} juillet, indépendamment de l'indexation, la commission nationale de la négociation collective reçoit un rapport du gouvernement que le nouveau texte n'a pas repris. L. 145-6/ABROGÉ: pour que le Smic suive l'évolution économique générale, actuellement sont prévus

« une procédure d'examen et une programmation mises en œuvre dans le cadre du plan pluriannuel de développement économique et social » ; cette procédure est abrogée. L. 742-2/RIEN : n'a pas été repris, l'article étendant aux marins l'application du SMIC.

L. 141-15/ABROGÉ : a été abrogé l'article indiquant que « les inspecteurs du travail... sont chargés de constater les infractions aux dispositions » sur la « rémunération mensuelle minimale » qui est le produit du Smic par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail. L. 143-3/L. 3243-1 : lors du paiement de la rémunération, un bulletin de salaire doit actuellement être remis « à toutes les personnes apprenties, salariées... » ; le nouveau texte (« personnes salariées ») ne reprend plus les apprentis.

9 – La durée du travail

9.1 – Durée légale et heures supplémentaires

L. 212-4 bis/RIEN : en cas de recours aux heures d'astreinte, l'employeur doit actuellement remettre au salarié en fin de mois un « document récapitulatif des nombres d'heures d'astreinte... ainsi que la compensation correspondante. » ; cette disposition a disparu du nouveau texte. L. 212-4-2/RIEN : en l'absence d'accord collectif, la mise en place d'horaires de travail à temps partiel peut être faite après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et « cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail » ; cette transmission a disparu du nouveau texte. L. 212-4-4/L. 3123-16 : a disparu la disposition prévoyant, pour les salariés travaillant à temps partiel dans les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public, la prise d'un décret pour prévoir les conditions de dérogation, sur autorisation de l'inspecteur du travail, aux limitations des interruptions de courte durée dans la journée, à défaut de convention ou d'accord collectif étendu les définissant avec des contreparties.

L. 212-4-6 (alinéa 13)/ABROGÉ : pour les salariés dont, par convention ou accord collectif, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition de ne pas dépasser en moyenne sur l'année la durée fixée au contrat, le texte

actuel prévoit que « le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence » ; cette disposition a été abrogée. L. 212-4-9/L. 3123-6 : en l'absence d'accord collectif, le texte actuel précise les conditions de demande par un salarié de passer à temps partiel ou à temps complet ; le nouveau texte renvoie ces conditions à la parution d'un décret. L. 212-7/L. 3121-54 : a disparu l'avis de la commission nationale de la négociation collective avant prise du décret d'application des dérogations aux durées maximales du travail. L. 212-10/RIEN : plus de sanctions pénales prévues par la loi : 1/ en cas de violation des dispositions d'accords collectifs dérogeant, dans des conditions prévues par la loi, aux dispositions légales ou conventionnelles (étendues) relatives aux heures supplémentaires et au repos compensateur ; 2/ en cas d'application d'un accord dérogeant à ces dispositions dans des conditions non autorisées par la loi.

L. 212-15-3 III/RIEN : pour les salariés liés par une convention de forfait jours, « l'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués » ; cette disposition a disparu... sauf, de façon mystérieuse (précipitation et multiplication des rédacteurs ?), pour les éducateurs et aides familiaux qui relèvent à cet égard de l'article L. 431-4 du Code de l'action sociale et des familles. L. 212-15-4/L. 3121-50 : en cas de litige pour durée du travail excessive ou rémunération insuffisante, un salarié au forfait jours peut saisir « le tribunal » (= le conseil des prud'hommes) ; le nouveau texte remplace les prud'hommes par « le juge judiciaire », ce qui revient à dessaisir les prud'hommes d'une très importante question qui concerne de plus en plus de salariés.

9.2 – Repos

L. 221-6, L. 221-7, L. 221-8-1/RIEN : disparition de la consultation « du conseil municipal, de la Chambre de commerce et d'industrie et des syndicats d'employeurs et de travailleurs intéressés de la commune » pour les autorisations, les extensions et les retraits de dérogation au repos dominical ainsi que pour les

autorisations par le préfet de dérogations au repos hebdomadaire dans « les communes touristiques ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente ».

L. 221-9, L. 221-10/L. 3132-12 : pour fixer les catégories d'établissements bénéficiant de droit d'une dérogation au repos hebdomadaire (donné par roulement) l'ancien texte les énumérait d'une part de façon limitative (exemple : les hôpitaux) et renvoyait d'autre part à un décret le soin de déterminer les « industries où sont mises en œuvre les matières susceptibles d'altération très rapide ; les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication » ; le nouveau texte en donne une définition qui élargit sans limite le champ de ces dérogations : sont désormais concernés les établissements (qui seront déterminés par un décret...) « dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public » (souligné par nous). L. 221-10/L. 3132-10 : extension aux « salariés » affectés aux travaux en continu des dispositions prévues pour les « spécialistes », qui permettent de différer les repos hebdomadaires. L. 221-14/L. 3164-3 : sont désormais applicables aux femmes la suspension du repos hebdomadaire pour travaux urgents ou, dans les entreprises donnant le même jour le repos hebdomadaire, la réduction d'une demi-journée de repos hebdomadaire pour travaux d'entretien « indispensables pour éviter un retard dans la reprise du travail »...

10 – Les travailleurs détachés en France (Bolkestein dans le texte)

L. 761-2/L. 7112-1 bis : actuellement, « Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel... est présumée être un contrat de travail » et « cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties » ; cette présomption existe toujours pour les journalistes professionnels établis en France mais le nouveau texte dit le contraire pour les journalistes professionnels « reconnus comme pres-



Manifestation à la papèterie de Malaucène.

tataires de services établis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant » et pour qui « la présomption de salariat ne s'applique pas » ; pour ceux-là donc, il suffira qu'ils se présentent comme indépendants, « prestataires de services » et ils ne seront plus considérés comme salariés.

L. 751-1/L. 7313-1 bis : même chose pour les voyageurs, représentants et placiers (VRP) qui actuellement bénéficient d'une présomption de salariat « nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence » ; cette présomption existe toujours pour les VRP établis en France mais le nouveau texte dit le contraire pour les VRP « reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Es-

pace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant » et pour qui « la présomption de salariat ne s'applique pas ». L. 342-3/L. 1262-4 : Actuellement les employeurs détachant temporairement en France des salariés sont soumis aux « dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail » ; de ce texte ont d'une part été retirés les salariés des entreprises de transport, et il ne retient d'autre part que les « dispositions légales » et les « stipulations conventionnelles » ; en outre, dans les matières énumérées comme applicables aux salariés détachés en France, la « surveillance médicale » a disparu du nouveau texte.

L. 364-11/NON REPRIS : n'a pas été reprise l'unique sanction pénale (contravention de la 4^e classe) instituée

pour « le dirigeant d'une entreprise non établie en France qui aura omis de déclarer les salariés qu'il détache temporairement sur le territoire national... ou qui aura omis de déclarer un accident du travail dont est victime un salarié détaché ».

Le nouveau Code du travail, désormais en vigueur, qui reprend l'essentiel des recommandations des experts sarkoziens, est un des éléments les plus significatifs du recul social promu à pas de géant par le pouvoir en place. Nul doute qu'il faudra bien, par la mobilisation sociale, que cet affront à la démocratie sociale soit retoqué par l'histoire. La Cgt a pris, depuis le début, ses responsabilités en rejetant sans ambiguïté cette insulte à l'histoire sociale de notre pays. La lutte continue. ■

YVON HUET

(*) Extraits du rapport fait par Gérard Filoche sur le projet de recodification du Code du travail de 2005 voté et mis en application législative en 2008.

AG2R ISICA ET LA MONDIALE

unissent paritarisme et mutualisme pour former

le 1^{er} groupe d'assurance de protection sociale et patrimoniale en France



Dans un contexte où les besoins en financement de la protection sociale sont de plus en plus importants, les Français comptent sur l'expertise et l'engagement des groupes de protection sociale pour qu'ils leur apportent des réponses fiables, de qualité, au meilleur coût.

AG2R ISICA et LA MONDIALE sont deux sociétés de personnes qui ont été créées *par* et *pour* les assurés. Elles s'unissent aujourd'hui pour construire le premier groupe d'assurance de protection sociale et patrimoniale en France, et offrir aux salariés, retraités, indépendants, dirigeants d'entreprise, et à leurs familles, une gamme complète de produits et services en matière de retraite, épargne, santé, prévoyance, dépendance et de services à la personne tout au long de leur vie. Dans le respect des valeurs paritaires et mutualistes qui fondent leur identité.

L'emploi salarié vu par le capital

Les Minc et autres chantres du capital et de son « libéralisme » n'avaient de cesse de vanter les aspects vertueux d'un « marché » qui s'autorégulerait et s'équilibrerait grâce à l'action permanente d'une concurrence libre et non faussée.

Ces défenseurs d'un libéralisme postulant que la défense des intérêts privés converge en un équilibre collectif ne révisent même pas leur copie alors que la faillite d'un système qu'ils ont contribué à mettre et à maintenir en place plonge le monde du début du XXI^e siècle dans une crise économique d'une ampleur comparable à celle de 1929, qui avait également pris naissance aux Etats-Unis d'Amérique et avait déferlé sur le monde et notamment sur l'Europe.

Les conséquences, on les connaît, elles ont, en quelque sorte, créé les conditions pour que les situations économiques catastrophiques des Etats dégénèrent en une guerre mondiale.

Cette période peu glorieuse à mettre au compte du capitalisme et du libéralisme est tellement gênante pour les ultras du capital qu'ils ont fait pression pour que cette période sombre de l'économie libérale soit retirée des manuels d'histoire et de géographie. Le krach de 1929 ? De quoi pouvez-vous bien parler ?

Paradoxalement, c'est cette situation de conflits qui, en développant une économie de guerre, sortira les Usa de leur marasme et relancera pour le capital des taux de profit régénérateurs.

La régulation fordiste

C'est après cette période que fut mis en place un système de régulation dit « fordiste » qui reposait sur un pacte social conflictuel entre capitalistes et salariés du monde développé, et impliquait un partage négocié de la valeur ajoutée.

Pourquoi tant de générosité ?

Tout simplement parce que maintenir la flexibilité des salaires à la baisse était un avan-

tage pour le capital tant que la masse salariale ne représentait qu'une part restreinte du revenu national. Cela permettait en cas de récession le redressement de la part des profits dans la valeur ajoutée des entreprises tout en évitant un trop violent contrecoup sur la consommation des ménages.

A partir du moment où les salaires pèsent d'un poids prépondérant au sein du revenu national, comme c'était le cas en 1929 aux Etats-Unis, leur flexibilité à la baisse devient une grave menace pour l'ensemble du système qu'ils peuvent entraîner au plus bas.

Ce nouveau mode de régulation de l'économie a été instauré, prenant en compte la salarisation massive des économies développées.

Les années d'après guerre où toute l'économie était à reconstruire ont permis aux capitaux investis de prospérer grassement tout en permettant un partage des richesses sinon équitable, tout au moins beaucoup moins injuste que le partage qui sévit de nos jours, à l'aube du XXI^e siècle.

Captation des richesses

En Europe et aux Etats-Unis, la productivité du capital se dégrade au cours de la seconde moitié des années 60, les taux de profit entament leur chute et le mouvement se poursuit jusqu'au début des années 80.

C'est alors que nous entrons dans l'ère d'un capitalisme universel qui ne veut plus voir d'obstacle se dresser devant lui, qui veut pouvoir être présent partout où il y a des occasions de profit.

Le capital productif s'oriente vers une dynamique de mise en concurrence des salariés du monde entier, déstabilisant les

marchés du travail nationaux, menaçant les systèmes de protection sociale.

La mise en place de la mondialisation libérale au cours des années 80 a entraîné une nette baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée, autrement dit, un partage des richesses inéquitable.

D'une façon générale, dans les quinze pays de l'OCDE pour lesquels les données couvrent toute la période depuis 1976, cette part a reculé d'environ 10 %.

Cette captation des richesses vient grossir les revenus déjà substantiels du capital qui se retrouve avec une surabondance de produits à faire fructifier et comme les appétits sont voraces, c'est la course aux meilleurs placements, fût-ce au détriment de l'intérêt général.

La financiarisation

La « financiarisation » accompagne le mouvement, avec trois traits saillants :

- la place grandissante occupée par le financement direct au détriment de l'intermédiation bancaire ;
- le pouvoir actionnarial, l'impératif de rentabilisation du capital investi, du droit au profit pour qui possède le capital ;
- la collectivisation de l'épargne : il faut rassembler des fonds qui soient

à la hauteur de l'enjeu planétaire (fonds de pension, fonds spéculatifs, les fameux « zinzins » – les investisseurs institutionnels...).

La multiplication des pains

Les appétits de profits rapides incitent les tenants des capitaux à contourner la phase de production qui est longue, risquée et implique un effort permanent. Tout en maintenant le passage productif inévitable socialement, le capitalisme financier va chercher à l'éviter et faire en sorte que le profit ne soit plus forcément lié aux vicissitudes de la production, tout en s'appuyant dessus (car il faut bien extraire la plus-value, source de tout profit). Il peut courir après son utopie, gagner en valeur par la seule grâce de la valeur s'enfantant elle-même en ce lieu magique appelé « Bourse des valeurs ».

Les responsables politiques, en favorisant le libre flux des capitaux et les privatisations massives, ont permis un transfert de décisions capitales (en matière d'investissement, d'emplois, de santé, d'éducation, de culture, de protection de l'environnement) de la sphère publique à la sphère privée. Ils ont permis aux dirigeants des firmes multinationales ainsi que ceux des grands groupes financiers et média-

tiques mondiaux de détenir la réalité du pouvoir et de peser de tout leur poids sur les décisions politiques, en confisquant à leur profit l'économie et la démocratie.

Au cours des trois décennies néolibérales, les gouvernants ont respecté les dictatures de politique économique que définissaient les organismes mondiaux comme l'OMC (ayant remplacé le GATT), le FMI, l'OCDE, la Banque mondiale.

En 1999, l'abrogation du « Glass Steagall Act » ou « Banking Act », en place depuis 1933, qui déclarait incompatibles les métiers de banque de dépôts et de banque d'investissement ouvre la porte à toutes sortes d'excès de la part de financiers avides de profits maximaux. Une spéculation frénétique se déchaîne dont la sophistication va de pair avec un manque criant de transparence.

Les fonds rapaces ou fonds vautours

Goinfrés de gains faciles, deux catégories de fonds vautours vont prospérer, les *private equities* et les *leverage buy-out* (LBO). Des fonds d'investissement rapaces disposant de capitaux colossaux. Leur puissance de feu financière est phénoménale, elle dépasse les 1 100 milliards d'euros.

En 2006, ces fonds rapaces investissent quelque 290 milliards d'euros dans des rachats d'entreprises et plus de 220 milliards au cours du seul premier semestre de 2007, prenant le contrôle de 8 000 sociétés. Déjà, un salarié américain sur quatre et près de Français sur douze travaillent pour ces mastodontes.

La France est d'ailleurs devenue une cible de prédilection ; en 2007 ces prédateurs ont fait main basse sur 400 entreprises (pour un montant de 10 milliards d'euros) et ils en gèrent désormais plus de 1 600. Picard Surgelés, les restaurants Quick, Buffalo Grill, les Pages Jaunes, Allociné ou Afflelou... se retrouvent sous contrôle de fonds anglo-saxons qui lorgnent maintenant sur les entreprises du CAC 40.

C'est l'emploi qui crée la richesse et paradoxalement on détruit l'emploi.



Des secteurs d'activités rentables, utiles et nécessaires sont détruit sur l'autel des super profits. Et pourtant, la seule façon connue de créer de la richesse passe encore et toujours par une activité artisanale, industrielle, intellectuelle et commerciale. Autrement dit, c'est par le travail que la richesse se crée, ce sont les salariés des différents secteurs d'activité qui concourent pour la part qui leur revient à la fabrication des produits manufacturés dont le monde moderne s'est doté et qu'il va falloir consommer pour que se réalise véritablement la plus-value.

Pendant la crise, les réformes continuent

La politique gouvernementale s'obstine à vouloir favoriser l'investissement au détriment des salaires, au motif que c'est la structure industrielle qui permet à l'emploi de se développer, donc il faut aider le patronat, l'encourager à investir par des aides publiques (le plan présenté début décembre 2008 devrait atteindre 28 milliards d'euros, effet d'annonce, mais une dépense effective tout de même à 10 milliards, le reste ayant dû intervenir de toute façon) et des charges salariales allégées autant que faire se peut.

Dans les mesures prises, l'aide aux victimes de la crise est réduite à sa plus simple expression, rien ou pas grand-chose.

Les réformes entreprises ne sont pas abandonnées et le détricotage du Code du travail, le recul de l'âge du départ à la retraite, la réduction des charges patronales toujours dans la ligne de mire du patronat. Patronat dont un de ses représentants, le MEDEF, se cloître dans un silence révélateur sur sa volonté de relancer l'emploi.

La crise a quelquefois bon dos et le patronat en profite pour réaliser ce qu'en d'autres circonstances, sous d'autres conjonctures il n'aurait même pas osé annoncer, bien que l'envie le tenaillait depuis bien longtemps. Nombre de suppressions d'emplois ont quelquefois du mal à trouver des justifications mais elles se noient dans le nombre grandissant de celles que génère cette dérive financière sans précédent.

Le secteur bancaire que l'Etat a également contribué à restaurer avec des fonds publics (le 13 octobre 2008, 360 milliards d'euros destinés à garantir les prêts interbancaires ; sur cette somme, 40 milliards sont destinés à la recapitalisation des banques en difficultés. Le 20 octobre 2008, on rajoute 10,5 milliards de fonds publics pour soutenir des banques qui avaient déclaré ne pas en avoir besoin pour ne pas en rajouter et créer la panique. L'instant d'avant, les caisses étaient vides, en un tournemain, on a sorti 360 milliards du chapeau pour sauver les profits des banquiers et leur garantir leurs « parachutes dorés ».). Le secteur bancaire, disais-je, freine tant qu'il peut sa participation alors que son renflouement a été fait pour qu'il adopte à cet égard une attitude bienveillante. Par ailleurs, on découvre avec effroi que les banques ne nous ont pas tout déclaré et au fur et à mesure que les jours passent, on découvre encore des pertes vertigineuses. Cela à mettre à l'actif de la recherche effrénée d'un profit maximum au détriment de l'aide aux investissements jugés alors peu rentables au regard des produits financiers proposés. L'appât du gain a fait perdre raison et les prises de risques étaient couvertes dès lors que les gains étaient au rendez-vous.

Les banques ne se font plus confiance car elles savent que toutes sont mouillées dans des combines qui se révèlent aujourd'hui mortifères. Les fameux « actifs toxiques » générés par les « subprimes » et leur titrisation ont rendu difficile l'appréciation des dégâts qu'ils occasionnent, tant l'opacité du système et les reventes successives ont brouillé toutes les pistes.

Relance de la consommation des ménages

Pour restaurer une économie moribonde, seule une relance de la consommation permettrait d'éponger les stocks de produits manufacturés qui ne trouvent plus preneurs, faute d'un pouvoir d'achat suffisant des consommateurs.

Le Figaro du 25 avril 2009 titrait : « La consommation des ménages

rempart à la crise » à cause d'un frémissement de reprise de consommation que tous les experts économistes qui n'ont rien vu ou pas voulu voir venir guettent dans l'espoir que le marasme prévisible n'ait pas lieu.

Qui dit consommateur dit aussi salarié, il faut donc trouver un modèle qui remplace le défunt fordisme, d'autant que les emplois et les salaires ont été revus à la baisse. Il ne reste plus qu'à pousser les dépenses des ménages vers le haut par la réduction de leur épargne quand ils en ont et par l'accroissement de leur endettement. En France, l'endettement des ménages s'est encore alourdi, passant de 71,4 %, au dernier trimestre 2007, à 74,6 %, fin 2008, du revenu disponible brut. A l'échelle du pays, la dette se chiffrait à 3 600 milliards d'euros. Des niveaux records pour la France, qui restent toutefois inférieurs à la moyenne européenne.

La financiarisation de la consommation est en marche. Acheter et payer plus tard, cartes de fidélité et de crédit, crédit à la consommation, la Banque de France se demande si elle ne va pas être en situation d'embaucher du personnel tant le nombre de dossiers de surendettement a augmenté.

Selon le dernier bilan des commissions de surendettement – que *Libération* s'est procuré –, le nombre de dossiers déposés à la Banque de France a franchi à deux reprises la barre des 20 000 ménages en février et en mars. Du jamais, vu. Les 21 747 dossiers déposés en mars 2009 représentent une progression de 30 % par rapport à mars 2008. Sur le premier trimestre, les 58 188 dossiers traduisent une poussée de fièvre de plus de 16 %.

Autisme

Plutôt que d'entendre les salariés qui défilent dans les rues, le gouvernement s'acharne à ne pas vouloir comprendre que seul un pouvoir d'achat suffisant adossé à une reprise des investissements est de nature à faire redémarrer une économie qui s'engluie sous des stocks de produits qui ne trouvent plus preneurs.

La baisse de la production industrielle a forcément des répercussions sur tous

les secteurs d'activité, l'effet « domino » se met en place.

Moins d'automobiles fabriquées, moins d'acier produit, moins de sous-traitance, moins de pneus, plus de chômage partiel ou total, moins de cotisations vers les organismes sociaux, etc.

Nous sommes dans une phase de destruction d'emplois et d'infrastructures industrielles. Si l'économie doit redémarrer, il faut qu'elle le fasse en s'appuyant sur un tissu productif rénové, tissu industriel mis à mal par la volonté de verser des dividendes plutôt que de moderniser l'appareil de production et par les délocalisations qui ont vidé les entreprises de leur savoir-faire et de leurs machines.

L'appât du gain a conduit les actionnaires à sacrifier notre structure industrielle, à eux de faire en sorte qu'ils la rénovent au lieu de continuer à s'octroyer des royalties alors que dans le même temps on licencie ceux qui ont contribué à enrichir leur société. Les actionnaires se gavent et l'Etat insuffle 28 milliards pour relancer une machine qu'ils ont contribué à affaiblir, sinon à détruire.

Sous la pression du Medef, l'Etat table sur un marché du travail défavorable aux salariés pour relancer l'activité économique. Les financiers sont certes responsables de cette crise mais ils n'entendent pas en être les perdants. Il leur faut restaurer le capital évaporé dans leurs spéculations douteuses. Si les taux de rendement de certains placements étaient infléchis par des mécanismes comme des taxes ou autres contraintes législatives, la production industrielle pourrait constituer un secteur incontournable pour qu'ils se redorent leurs blasons et il ne faut surtout pas laisser les salaires s'apprécier au risque de réduire à terme leurs taux de profit.

On donne aux riches, on prend aux pauvres

Faire porter une fois de plus le poids de la crise aux seuls salariés, aux victimes de la crise est inadmissible, les emplois disparaissent et l'Etat

UNE ŒUVRE SALUTAIRE : AIDE À UN ETAT EN DANGER

Finalement, devant le mépris affiché par ces actionnaires voraces et ces dirigeants sans scrupules qui continuent de s'octroyer des sommes astronomiques au regard de leur incompétence, défiler, faire grève pour s'opposer à cette politique salariale inique relève de l'aide à un Etat en danger.

Le pouvoir d'achat constitue un des éléments de la relance et ne pas le restaurer met la nation en danger et risque d'aggraver les effets de cette crise dans la souffrance et dans la durée.

La création d'emplois est un autre élément de la relance plutôt que de ressortir l'idée du travail du dimanche et de maintenir les heures supplémentaires défiscalisées. Heures supplémentaires dont personne ne vérifie l'authenticité et qui sont souvent des heures normales comptabilisées comme telles au plus grand bénéfice des employeurs filous. À un rythme de trois mille par jour, la destruction des emplois semble ne constituer que la seule réponse du pouvoir et du patronat, hormis les dons fait aux banques et aux entreprises au règlement d'une crise qu'ils ont contribué à créer.

On dit, pour nous faire avaler la pilule de la crise, vouloir moraliser le capitalisme, ce qui revient à vouloir conserver

de l'eau dans une passoire. Si l'action politique, les politiques ne reprennent pas le pouvoir sur la finance pour réussir à imposer des réglementations au patronat, l'appât du gain sera toujours sa préoccupation prioritaire et l'emploi et les salaires resteront toujours les variables d'ajustement pour garantir aux actionnaires les taux de profit qu'ils imposent.

Si les salariés, les citoyens ne prennent pas leurs affaires en main, c'est le retour, à bien des égards, à la situation du début du XX^e siècle en termes d'inégalités, et ce n'est pas l'ami des riches qui s'en offusquera pour eux.

Le président du pouvoir d'achat n'entend pas, de la même manière qu'il affirmait ne pas voir les grèves.

Il faut profiter de l'unité d'action qui ne faiblit pas après trois mobilisations en quatre mois pour se faire voir et entendre.

Les huit organisations syndicales réunies le lundi 4 mai appellent les salariés à faire du 26 mai et du 13 juin 2009 des journées de mobilisations, leur avenir dépend pour une grande part de la réussite de ces journées. Qu'ils se le disent !

persiste dans sa volonté de suppressions de postes de fonctionnaires qui devraient atteindre un niveau sans précédent en 2010. Le gouvernement prévoit de tailler dans le vif, la saignée étant susceptible de se traduire par la soustraction de 33 000 à 35 000 postes avec le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

Une feuille de route fixée au gouvernement et à laquelle le président de la République entend qu'on se tienne sans faiblir.

La résorption du déficit, encore un peu plus creusé par la crise économique qui rogne les rentrées fiscales de l'Etat, ne devant pas passer par la hausse des impôts, ce sera forcément par une baisse des dépenses publiques (discours de Nîmes). On donne aux riches, on prend aux pauvres.

Le chômage, quoiqu'il en dise, ne semble pas trop préoccuper Sarko, car il n'a pas honoré de sa présence le sommet européen sur l'emploi ; pourtant, Bruxelles s'attend à ce que cette mauvaise situation économique s'accompagne d'une forte augmentation du chômage. Le taux de chômage devrait passer en France de 7,8 % en 2008 à 9,6 % en 2009 et 10,7 % en 2010, d'après les prévisions de la Commission.

Avec un marché du travail aussi défavorable, les patrons seront tentés d'en profiter ; mais alors, qui va consommer les produits fabriqués ?

JEAN-PIERRE GHIOTTO

Ouvrages de références :

La Grande Crise du XXI^e siècle d'Isaac Johsua (aux éditions La Découverte)
Le Krach parfait d'Ignacio Ramonet (aux éditions Galilée)

A blurred photograph of an office interior. In the foreground, a person in a blue and yellow shirt is walking from left to right. In the background, another person in a red shirt is visible near a desk with a computer monitor. The office has large windows and modern lighting.

**Nos 2000 collaborateurs
se mobilisent chaque jour
pour votre protection sociale.**

RETRAITE - PRÉVOYANCE - ACTION SOCIALE

Chez Mornay, nous voulons être en phase avec votre entreprise dans le monde d'aujourd'hui. Vous êtes réactifs. Nous proposons des services toujours mieux adaptés à vos attentes. Vous êtes performants. Nous optimisons en permanence la gestion de vos dossiers. Vous êtes à l'écoute de vos clients. Nous renforçons nos équipes commerciales pour mieux vous accompagner. Parce que c'est à nous d'aller vers vous. www.groupe-mornay.com

