

LE PROJET DE LOI TRAVAIL, ON N'EN VEUT TOUJOURS PAS !

Le projet de loi du gouvernement Hollande-Valls sur le travail vise à enterrer un siècle de droits du travail (cf encadré : *Pourquoi le code du travail ?*). Il cherche à faire baisser le prétendu « coût du travail » (salaire et protection sociale) sans jamais s'attaquer au coût du capital alors que les entreprises bénéficient de plus de 200 milliards d'exonérations fiscales et sociales chaque année sans aucune contrepartie !

Son moyen : rendre le pouvoir aux patrons de décider librement et unilatéralement, entreprise par entreprise, différemment pour chaque salarié du temps de travail, des rémunérations et des licenciements.

Ce projet, s'il prenait force de loi, nous ferait basculer dans un monde totalement déréglementé où le droit minimum s'imposant aux accords d'entreprise ne serait plus le Code du travail et les conventions collectives mais où, à l'inverse, ce serait l'accord d'entreprise qui énoncerait le droit (cf encadré : *Hiérarchie des normes Kesako ?*). Il rendrait ainsi le Code du travail et les conventions collectives facultatifs.

Par tous les chantages possibles, l'employeur aurait la main pour imposer ces "accords" ... comme il y a 150 ans, avant le Code du travail.

Rendez-vous compte :

- Un accord de « maintien de l'emploi » pourrait être conclu, ayant pour but la « préservation » ou le « développement » de l'emploi. Ils ne seraient pas limités aux entreprises en difficultés. Ces seuls motifs permettraient d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (rémunération, temps de travail...). Grosse nouveauté en revanche : si un salarié refusait de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il serait licencié !!
- Le temps de travail des apprentis de moins de 18 ans pourrait atteindre 10 heures par jour (8 h aujourd'hui) et 40 h par semaine (35 h aujourd'hui), sur simple décision de l'employeur.
- La limite de la durée quotidienne de travail serait toujours de 10 heures, mais pourrait monter à 12 heures par simple accord d'entreprise. À défaut, il serait encore possible pour l'employeur de solliciter l'inspection du travail. Elle serait aussi toujours de 48 heures par semaine, mais pourrait atteindre 44 heures sur 16 semaines (contre 12 aujourd'hui) et même 46 heures par accord d'entreprise.
- Voire 60 heures hebdomadaires avec l'accord d'une autorité administrative.
- La durée légale serait toujours fixée à 35 heures. À charge pour le chef d'entreprise de fixer, par accord avec les syndicats, le taux de majoration, sans pouvoir descendre, comme aujourd'hui, en-dessous de 10 %. Mais un accord de branche ne pourrait plus s'y opposer. À défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la majoration resterait à 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà.

À l'heure actuelle, dans la quasi-totalité des cas, un accord d'entreprise ne peut entrer en vigueur que s'il est approuvé par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles. Et sous réserve que les organisations de salariés pesant au moins 50 % des voix ne s'y opposent pas.

Le projet EL KHOMRI permettrait aux syndicats signataires minoritaires représentant au moins 30 % de déclencher un référendum et l'accord s'appliquerait si la consultation donne plus de 50 %. C'est la négation de la représentativité des organisations majoritaires aux élections professionnelles, et on imagine le chantage à l'emploi qui pourra être exercé en « toute démocratie » avec des questions posées un pistolet sur la tempe, du type : vous préférez gagner moins et travailler davantage ou bien être licencié purement et simplement ? ■

Pour une riposte
interprofessionnelle
PUBLIC/PRIVE
Toutes et tous en grève et dans les
manifestations le 31 mars contre la
loi EL KHOMRI



EXTRAIT DE LA DÉCLARATION COMMUNE CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, UNEF, UNL, FIDL DU 15/03/2016

Les mobilisations, notamment celles du 9 mars initiées par les OS (CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL), ont contraint le gouvernement à des concessions sur la loi Travail.

Pour autant les aménagements annoncés par le Premier Ministre ne changent pas la philosophie générale du projet. Il ne répond pas aux aspirations fortes, exprimées par les jeunes, les salarié-e-s et les chômeurs pour l'accès à l'emploi et sa sécurisation. La création d'emplois de qualité ne justifie pas la casse du code du travail mais nécessite un changement de politique économique et sociale.

Ce texte continue à diminuer les droits des salarié-e-s et à accroître la précarité, notamment des jeunes. Décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise et affaiblissement des conventions collectives de branches, fragilisation des droits individuels acquis, mise en cause des majorations des heures supplémentaires, facilitations des licenciements, affaiblissement de la médecine du travail... sont autant d'exemples de régressions qui demeurent.

L'universalité de la garantie jeune sans les moyens en conséquence relève d'un effet d'annonce. Face au chômage et à la précarité auxquels sont confrontés les salarié-e-s, les femmes et les jeunes en particulier, l'urgence est à la conquête de nouveaux droits.

Elles confirment leur appel à la mobilisation par la grève et les manifestations le 31 mars pour obtenir le retrait de ce projet de loi et conquérir de nouvelles garanties et protections collectives. ■

AU COEUR DE CE PROJET DE LOI LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Il vise à accompagner la personne dans son parcours professionnel (activité salariée, chômage, formation, auto entrepreneur) et substitue aux droits collectifs des droits individuels (sous forme de points, échangeables entre eux) aléatoires et au rabais par rapport aux droits collectifs gagnés par la lutte des salariés au fil des décennies. À charge pour le salarié de « gérer » individuellement hors de tout cadre établi par des droits collectifs ses relations avec ses employeurs.

Le CPA, c'est le dynamitage de tous les droits collectifs et nationaux codifiés dans le Code du travail, les conventions collectives, le code de la sécurité sociale et les statuts publics.

Ce CPA, précise le projet de loi, s'appliquera à tous les salariés sans exception, du privé comme du public. Cela démontre que les garanties collectives fortes de notre statut sont de trop aux yeux de certains et que le chômage et la précarité doivent aussi s'appliquer aux salariés du public, dans l'esprit des gouvernants. ■

POURQUOI LE CODE DU TRAVAIL ?

La catastrophe de Courrières (Pas de Calais) est la plus importante catastrophe minière d'Europe. Elle a eu lieu le samedi 10 mars 1906 et a fait officiellement 1 099 morts. Un coup de grisou dévasta 110 kilomètres de galeries.

Le choc fut si fort que les cages ne pouvaient plus circuler dans le puits et que des débris et des chevaux furent projetés à une hauteur de dix mètres sur le carreau de la fosse. **Plus de 300 victimes (27,45 %) avaient de 13 à 18 ans. Le patron exigea alors que le travail reprenne immédiatement. Il stoppe la recherche des victimes.**

Mais douze jours plus tard, 14 survivants enfouis réapparurent. Après des nuits de terreur et d'efforts. Miraculés. Enterrés vivants. L'émotion sera immense.

La catastrophe provoqua une crise politique et un mouvement social qui débouchèrent sur l'instauration du repos hebdomadaire et la création du code du travail.

Notre choix de civilisation fut depuis Courrières d'adapter le travail aux humains et non pas les humains au travail.

Quand F. Hollande veut « adapter le droit au travail aux besoins des entreprises », il écrit l'histoire à l'envers. Et il vient nous parler de modernité ! ■

HIÉRARCHIE DES NORMES KESAKO ?

La « hiérarchie des normes » est un principe fondamental du droit du travail. Il prévoit que le Code du travail prime sur les accords de branches ou d'entreprises lorsqu'ils sont moins avantageux pour le salarié. C'est le principe de « faveur » donnée au texte le plus avantageux

Le projet El KHOMERY prévoit le renversement complet de la hiérarchie des normes : c'est la négociation collective qui ferait désormais la loi selon le schéma suivant :

- *l'accord d'entreprise deviendrait l'acte de référence : il s'appliquerait en priorité sous réserve du respect de l'ordre public conventionnel au niveau de la branche et de l'ordre public légal ;*
- *l'accord de branche s'appliquerait à défaut d'accord d'entreprise et définirait un ordre public conventionnel qui devrait être respecté par l'accord d'entreprise ;*

On peut dire que la priorité à la négociation d'entreprise ferait la loi. Une loi privée !



POUR AMELIORER LE CODE DU TRAVAIL ET CREER DES EMPLOIS LA CGT A DES PROPOSITIONS !

Que le MEDEF soit discret sur les délocalisations vers des pays à salaires low cost, ou sur la préférence donnée aux dividendes versés plutôt qu'à l'investissement, ça peut se comprendre.

Mais ce gouvernement est-il obligé d'en rajouter, après l'inefficacité des milliards accordés (CICE, pacte de compétitivité, exonérations diverses, etc...) ? Autant d'argent qui manque à la dépense et l'investissement publics, ce qui se traduit par des suppressions de postes à l'État, dans les collectivités locales et des hôpitaux.

Des mesures efficaces pour l'emploi ? La CGT est prenante ! Elle demande que soient mises sur la table des négociations les propositions suivantes :

- rupture avec l'austérité et mise en place d'un plan de relance de l'économie ;
- réorientation des 200 milliards d'exonérations fiscales et sociales ;
- réduction du temps et de la charge de travail (32 heures hebdo) ;
- augmentation des salaires (avec le smic à 1800 € bruts par mois) ;
- reconnaissance des qualifications ;
- égalité femmes/hommes.

**Pour débattre de ces propositions,
Pour analyser les dangers de la réforme du code du travail pour le statut des
Pour décider collectivement des moyens d'action,**

**La CGT vous invite à une HMI* le mercredi 30 mars à partir de 14 heures
en salle 003/004, veille de la grève interpro du 31 mars.**

* les autres OS de la DNEF ont été invitées

NON À LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE, NON AU RIFSEEP, OUI À LA REVALORISATION INDEMNITAIRE

DOSSIER COMPLET SUR LE SITE DE LA SECTION :
[HTTP://WWW.FINANCESPUBLIQUES.CGT.FR/A40/SPIP.PHP?ARTICLE679](http://www.financespubliques.cgt.fr/A40/SPIP.PHP?ARTICLE679)

Dans le cadre de la mise en place du Protocole PPCR (Parcours professionnel Carrières et Rémunérations), le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) va être l'outil de la rémunération et du déroulement de carrière au mérite, de la modulation des régimes indemnitaires à partir de l'évaluation de la valeur professionnelle des agents.

Ce nouveau régime indemnitaire qui se déclinerait en une indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (l'IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA), serait attribué selon des critères de mobilité, d'engagement professionnel et sur la manière de servir.

Sa mise en place aboutira inévitablement à la mise en concurrence des agents dans le collectif de travail et à la rupture de l'égalité de traitement, principe fort du Statut Général des fonctionnaires.

Dans une pétition que nous ferons circuler prochainement, les OS Solidaires, CGT et FO revendiquent :

- La revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice gelé depuis juillet 2010 et le rattrapage des pertes cumulées ;
- La revalorisation des régimes indemnitaires ;
- L'intégration dans la grille des régimes indemnitaires communs ;
- La revalorisation du taux des indemnités kilométriques, de missions et de stage ;
- L'arrêt de toute forme de modulation des éléments de la rémunération.



LA REVALORISATION DU POINT D'INDICE

À l'occasion du rendez-vous salarial ce jeudi 17 mars, la ministre de la Fonction publique vient d'annoncer le dégel de la valeur du point d'indice. Cette annonce marque la fin d'une période inédite de près de 6 ans de gel de la valeur du point.

Cette rupture est à mettre au crédit de la mobilisation des agents de la Fonction publique et de leurs OS.

Cela étant dit, si on la rapporte aux pertes accumulées ces dernières années (6 % depuis 2010), l'augmentation annoncée - 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017 - est d'un niveau notoirement insuffisant au regard de la situation salariale des agents et des besoins de l'économie en termes de relance par la consommation.

Les agents de la Fonction publique ne peuvent rester la variable d'ajustements budgétaires des injustes politiques d'austérité.

Pour la CGT, une augmentation significative du point d'indice, cumulée à un rattrapage des pertes accumulées, restent les revendications fondamentales après ces presque 6 années blanches.

La ministre doit donc revoir sa copie et revenir avec des propositions réellement ambitieuses.■

LA VERITE SUR LE PPCR et SUR LA REVALORISATION INDICAIRES : La section CGT de la DISI Nord a développé un calculateur qui permet de comparer votre carrière de 2015 à 2020 avec ou sans application du PPCR.

<http://cgt590.intranet.dgfiip/csiamiens/indexdisi2.htm>



SOLIDAIRE, PAS SOLITAIRE. C'EST ÇA LA CGT. SYNDIQUEZ-VOUS !

4 mars 2016 Sections du Cher Vierzon : sans jamais rien lâcher, la lutte a payé !

Par leur grève durant 5 semaines, leur lutte conduite dans l'unité avec les organisations syndicales Solidaires, CGT, FO, locales et nationales, et avec l'aide des élus, les agents de Vierzon ont obtenu :

➤ le gel d'une suppression d'emploi qui était entérinée avec un effet en septembre 2016

Et en termes d'affectation :

- dans l'immédiat :

✍ le maintien d'un agent A (ALD) en renfort sur la trésorerie, l'arrivée d'un agent ALD au SIP, l'arrivée par détachement d'un agent qui réintègre les services après un congé de maternité - au mouvement de septembre

✍ l'engagement de la Direction générale, au mouvement national de septembre, de ne pas geler les postes vacants. Tout en laissant le même nombre d'agents ALD sur le site, elle affectera 5 agents dont l'arrivée pourra être anticipée en juillet avec leur consentement, soit 4 emplois au SIP, 1 en SIE ce qui conduira à un sureffectif.

De plus, les mesures suivantes sont prises :

✍ l'affectation effective de 2 agents de l'équipe de renfort chaque mois sur des périodes de 3 à 4 semaines (1 SIP, 1 trésorerie), les crédits de vacataires sont accrus de 2 emplois temps plein (ETP) soit 24 mois de vacataires sur le département pour une aide durant la campagne IR sur Vierzon et en compensation des détachements, deux contrôleurs en sortie d'école effectueront leur stage sur Vierzon (1 en trésorerie, 1 au SIE) de début mai à fin août.

✍ Des évolutions immobilières concernant la caisse de la trésorerie. ■

LES SECTIONS CGT DNEF ET DGE ACCUEILLENENT LES MINISTRES ET RÉTABLISSENT LES RÉSULTATS DE LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE FISCALE

[HTTP://WWW.FINANCESPUBLIQUES.CGT.FR/A40/SPIP.PHP?ARTICLE708](http://www.financespubliques.cgt.fr/A40/SPIP.PHP?ARTICLE708)

Les ministres Sapin et Eckert ont organisé une conférence de presse dans les locaux de la DVNI le 3 mars 2016 pour présenter les chiffres du contrôle fiscal.

Les sections CGT DNEF et DGE ont rétabli la vérité des chiffres auprès des ministres et des journalistes présents, en leur remettant à tous, à leur sortie de la conférence de presse, un dossier de presse reprenant les 2 derniers numéros du Fiscal'Mag sur le CICE et le contrôle fiscal.

Nous avons abordé avec les 2 ministres et le DG cette question des chiffres du contrôle fiscal, celle de la transparence fiscale, puisque le gouvernement a refusé que les entreprises soient dans l'obligation de publier leurs chiffres d'affaires et bénéfices réalisés dans les paradis fiscaux. La question des effectifs a également été abordée.

Nous cherchions à apporter une autre parole au discours des ministres car au cœur de l'action de la CGT se trouve la question des missions. ■

DES SITES, DES VIDÉOS

La défense du Code du travail est partie de plusieurs initiatives syndicales, citoyennes, politiques et la pétition en ligne restera sans doute comme l'exemple d'une mobilisation sociale sous une forme nouvelle. La jeunesse n'est pas en reste et il existe une multitude de sites, de blogs, de vidéos. Nous ne prétendons pas en donner une liste exhaustive, mais si vous ne les connaissez pas, tapez dans votre moteur de recherche Usul, Osons causer, Stagirite, Ce code qu'il faut défendre...

*Les patrons se plaignent que le Code du travail est trop contraignant. C'est amusant. C'est comme si les délinquants se plaignaient que le Code pénal soit trop contraignant !
(Franck Lepage)*

ELLE A BON DOS LA COMPÉTITIVITÉ

Il faudrait « alléger » « dépolssiérer » « moderniser » le Code du travail pour faire comme les autres pays qui ont entrepris de « courageuses réformes ». La réalité c'est que depuis des années les institutions européennes, si soucieuses des intérêts du patronat, mettent la pression sur les pays pour « réformer et assouplir » le droit du travail, pour mettre en concurrence les peuples et les salariés entre eux.

Entraînant partout développement de la précarité, diminution des garanties des salariés, mini jobs et mini salaires, exil d'une partie de la jeunesse faute d'emploi. Mais mieux vaut présenter ça comme « inévitable » et « moderne » que résultant d'une stratégie politique destinée à gonfler les marges des entreprises...■

