

Le 12 septembre fonctionnaires, agents



L'imposture !

Le projet de loi d'habilitation à autoriser le gouvernement MACRON à procéder par ordonnances à des modifications du code du travail a été adopté le 2 août. Même si le Conseil Constitutionnel a été saisi par plus de 60 députés, il n'est pas déraisonnable de penser qu'il va être confirmé.

Cette loi d'habilitation s'intitule « mesures de renforcement du dialogue social ». Et si nous avons coutume de dire que le diable se cache dans les détails, il se drapait aussi dans les dénominations. L'imposture sera-t-elle la première marque imprimée par le nouveau Président de la République, 100 jours à peine après son avènement ?

Nous savons bien que seuls les actes comptent et en cela nous allons être servis. Que contient donc l'idée du prétendu renforcement du dialogue social ? Les débats parlementaires l'ont révélé, sans aucune ambiguïté ! L'intention réside, on ne peut plus clairement l'exprimer, dans l'objectif de fusion des instances représentatives du personnel (I.R.P.).

Car enfin, qui peut croire, sans rire, que c'est en limitant le nombre d'élus ou de représentants syndicaux que l'on va renforcer la défense des salariés ? A la DGFIP nous venons d'en faire une expérience amère récente, au travers des nouveaux règlements intérieurs des CAP et CTL qui vont réduire les temps de préparation et le nombre de représentants convoqués.

Au fond, la cohérence de la démarche qui vise à limiter la capacité de défense et les garanties sociales collectives, est bien la seule marque tangible susceptible de révéler l'intention profonde de ceux qui nous dirigent.

publics et salariés, agissons ensemble !



Bienvenue aux nouveaux agents, arrivant à la DNEF

Comme chaque année, le 1^{er} septembre est le moment de la prise de fonction des nouveaux agents qui arrivent en première affectation ou dans le cadre du mouvement de mutation, au sein de leur nouvelle direction d'affectation. La section syndicale CGT de la DNEF souhaite la bienvenue aux nouveaux agents. Cette année est une année particulière du fait de l'arrivée « administrative » des agents de la BNEE qui vont désormais dépendre de la DNEF sur un plan de la gestion individuelle et collective. Notre section syndicale CGT est à leur disposition pour répondre à toutes les questions et sollicitations.

En ce qui concerne les arrivées dans les services de la DNEF, en plus de l'accueil institutionnel, prévu le 11 septembre, un pot d'accueil sera organisé, par la section, à leur intention, le mercredi 13 septembre à partir de 12h00. Ce sera l'occasion d'une rencontre conviviale avec les militants de la section.

Pour les agents de la BNEE, auxquels nous nous sommes déjà adressés, nous ferons en sorte de nous rencontrer au séminaire organisé par la BNEE.

► **Section syndicale**

La commission exécutive de la section syndicale de la DNEF se réunira le mercredi 6 septembre 2017 à 13h30, salle 124 (Eiffel)

► **Heure Mensuelle d'Information**

Consacrée à la préparation de la journée revendicative contre la loi travail Macron (XXL), le 8 septembre 2017 à 14h00, salles 133/134 (Arts et métiers).

► **Accueil des nouveaux affectés à la DNEF**

Le 11 septembre 2017 entre 15h30 et 16h30, salles 133/134 (Arts et métiers)

► **Pot d'accueil syndical des nouveaux affectés à la DNEF**

Le 13 septembre 2017 à partir de 12h00 en salle Syndicale 237 au 2^e étage

► **Réunion du CHSCT de Seine-Saint-Denis**

Le 15 septembre 2017. Un expert de la CGT de la DNEF sera convoqué à cette séance.

► **Assemblée Générale Annuelle des adhérents de la section syndicale CGT DNEF**

Le 4 décembre 2017, toute la journée à partir de 9h00, salles 03/04 (Dauphine/Sorbonne)

La fin de la réglementation



La loi travail de MACRON qui ambitionne de déréglementer et déclassifier le code du travail encore plus fortement que la loi travail EL KHOMRI, devrait faire l'objet d'ordonnances dont nous ignorons le contenu précis.

Même si à l'issue de la session parlementaire du mois de juillet, un certain nombre d'orientations ont été annoncées dans le cadre du débat général sur la loi d'habilitation, nous ne disposons toujours pas, à l'heure où sont écrites ces lignes, du contenu concret des ordonnances en préparation. Cependant la lecture des 3 premiers articles de la loi d'habilitation permet de mieux mesurer l'ampleur destructrice du droit du travail qui va animer le contenu de ces ordonnances.

L'article 1^{er} du projet de loi d'habilitation des ordonnances sur le Code du travail explique qu'il faut « reconnaître et attribuer une place centrale à la négociation au niveau de l'entreprise ».

Cela signifie que les droits des salariés ne sont plus garantis par la loi (assurant l'égalité en droits) mais sont liés, entreprise par entreprise, à des accords contractuels. Or l'entreprise est le lieu où le rapport de force est le plus favorable à l'employeur.

Aujourd'hui, à l'exception des domaines prévus par la Loi Travail n°1, l'accord d'entreprise ne peut qu'améliorer la convention collective, qui elle-même ne peut qu'améliorer la Loi (Code du travail). C'est

l'inverse qui est prévu dans la loi travail XXL, l'accord d'entreprise aura la primauté sur quasiment tout. Nous sommes en plein dans la « République contractuelle » prônée par Macron.

En pratique, c'est entreprise par entreprise que seront fixés les salaires, le temps de travail, le niveau de paiement des heures supplémentaires, les congés et autorisations d'absence, les primes, le périmètre et le paiement du travail de nuit, la santé et sécurité au travail, les indemnités de départ en retraite ou de licenciement...

Toutes les garanties acquises au fil de décennies de luttes et inscrites dans le code du travail et les conventions collectives au bénéfice de tous les salariés voleraient en éclat.

Si le salarié n'est pas d'accord avec la modification de son contrat de travail du fait de l'accord d'entreprise, son désaccord équivaldra à rupture du contrat de travail entraînant son licenciement.

Et au cas où des résistances se manifesteraient parmi les organisations syndicales et les salariés, le texte prévoit le droit pour l'employeur de prendre l'initiative d'un réfé-

rendum pour faire passer les dispositions contestées. Plus de frein au chantage patronal à l'emploi !

Le projet d'habilitation prévoit dans son article 2 la fusion des instances représentatives du personnel. Cela équivaldrait dans la Fonction publique à fusionner les CHS-CT, les CAP et les CT. Aujourd'hui, le CHS/CT n'est pas sans pouvoir ; c'est trop pour le gouvernement !

Le problème est que le CHS/CT dispose d'un budget et de moyens d'intervention non négligeables et que les représentants des personnels y sont majoritaires ; la disparition des CHS/CT ne pourrait que favoriser la remise en cause des droits, en particulier sur la santé et la sécurité.

L'article 3 prévoit l'établissement d'un barème en cas de licenciement « sans cause réelle et sérieuse », (licenciement abusif). Cela revient à donner à l'employeur le droit de licencier sans motif valable et pour un coût non dissuasif et connu à l'avance. Ce système autorise donc un acte interdit ! Et le juge n'a même plus de libre arbitre, puisque la sanction est forfaitaire ! Le délit n'est

du travail !

plus combattu, il est sécurisé !

Le même article prévoit la création du CDI de projet, « conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération », qui est en réalité un CDD pérennisant la précarité, dans la droite ligne du CPE (contrat première embauche), rejeté par la rue en 2006.

La cotisation sociale est aussi dans la ligne de mire, puisque le 1^{er} ministre a annoncé son remplacement par une hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2018. Cela mettrait en danger la Sécurité sociale, préparerait son étatisation et la mise en place d'un régime à minima ouvrant la voie aux assurances privées.

Le gouvernement prévoit aussi l'instauration d'un régime unique de retraites par points. Pour nous, fonctionnaires, cela pourrait signifier la fin de notre système de retraite payé par l'État et régi par le Code des pensions (calcul sur la base du traitement des 6 derniers mois) et son remplacement par un régime là encore minimal soumis aux aléas des politiques économiques. L'intention est bien de renvoyer le code du travail en tant que texte accessoire de la réglementation du travail ■

La fusion des instances représentatives du personnel constitue un grave danger pour les salariés

Le patronat estime que les instances représentatives du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise, Comité d'hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail, délégué syndical) sont un frein au toujours plus de productivité et de rentabilité. A défaut de pouvoir les supprimer, il réclame de les regrouper afin de réduire leurs rôles et prérogatives. C'est ce que prévoit la Loi Travail XXL.

La CGT s'oppose à cette mesure pour plusieurs raisons et notamment parce que le regroupement des instances va mécaniquement faire supporter au même délégué toutes les prérogatives. Avec la fusion des Instances Représentatives du Personnel, il y a un danger de professionnalisation et d'un syndicat coupé de la réalité du travail et de la défense des salariés.

La construction du droit du travail depuis 120 ans, a acté la subordination du salarié (contrat de travail) à un devoir pour l'employeur de mise en santé et sécurité de ses salariés. Le CHSCT est, quant à lui, le seul rempart aux organisations du travail que l'entreprise impose lorsqu'elles sont comme souvent néfastes à la santé et sécurité des salariés (cadences infernales, mal travail, productivité, « Lean management ¹ », le sous-effectif...). En fusionnant les instances, le CHSCT qui avait la personnalité morale et civile lui permettant de se porter en justice, pouvait stopper des projets néfastes à la santé et à la sécurité des salariés.

Autre aspect du projet gouvernemental de fusion des IRP, la délégation unique qui en découlerait serait aussi l'instance de négociation, spoliant ainsi les organisations syndicales de leur pouvoir et prérogative en matière de négociation, le délégué syndical ne serait plus qu'un simple « représentant ».

¹ réduire ou éliminer les pratiques non rentables

EN BREF

Les salariés travaillant en France sont parmi les plus productifs en Europe !



La productivité est la quantité de richesses produites par employé.

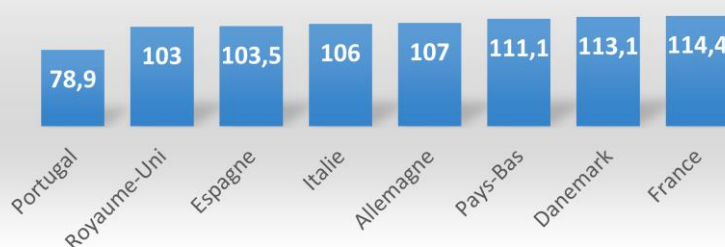
Selon le classement « eurostat » effectué sur l'année 2015, la France fait partie des pays européens parmi les plus productifs. Elle devance notamment le Royaume Uni et l'Allemagne...

Le code du travail et les 35 heures n'ont manifestement jamais empêché le travail salarié en France d'être largement rentable.

La preuve, s'il en fallait une, que les acquis sociaux sont plutôt bénéfiques pour les entreprises établies dans notre pays.

Source « eurostat », organisme chargé des études statistiques auprès de la Commission Européenne

productivité par employé en 2015 /
moyenne européenne (100)



EN BREF

Le code du travail, frein au recrutement ?

D'après Madame Pénicaud, notre ministre du Travail, le Code du travail ne serait fait que « pour embêter 95 % des entreprises ». Voici la réponse de l'Insee qui a répertorié en avril 2017, les différents freins à l'embauche, cités par les entreprises. Place aux chiffres ! Allons donc chercher l'explication chez les premiers concernés par l'embauche, à savoir les patrons, sondés par l'Insee, organisme dont la ministre devrait connaître l'existence ... Ainsi, dans son enquête de conjoncture d'avril 2017, l'Insee a interrogé les employeurs au sujet des barrières à l'emploi, et obtient les résultats suivants :

- 1 - L'incertitude économique est la cause principale pour 28% des patrons interrogés ;
- 2 - Le manque de disponibilité d'une main-d'œuvre compétente pour 27% ;
- 3 - Les barrières liées aux coûts pour 23% ;
- 4 - La réglementation pour 18%.

LOI TRAVAIL XXL

Quelles conséquences sur le Contrat de travail ?



Avec la loi travail de MACRON, le salarié ne pourra plus refuser les modifications au contrat de travail qui seront décidées par son employeur.

Toute modification du contrat de travail et des éléments qui le constituent, nécessite l'accord de l'employeur et du salarié. Un droit remis en cause depuis plusieurs années. Les projets d'ordonnances « Macron » ont pour volonté de pousser encore plus loin la précarisation et la flexibilisation du contrat de travail en prévoyant encore plus de cas pour lesquels un accord d'entreprise peut s'imposer à lui.

Comme tout contrat, des modifications ne sont possibles qu'avec l'accord des différentes parties qui l'ont contracté, ces dernières devant alors signer un avenant modifiant le contrat initial.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, il ne peut pas être sanctionné pour ce motif et encore moins être licencié ! Le refus est un droit pour le salarié. Il en est de même d'un accord d'entreprise, celui-ci ne peut pas modifier le contrat de travail du salarié sans l'accord de ce dernier.

Un droit remis en cause au fil des années. D'abord par la loi Aubry de 1998, la loi « Aubry II » de 2000, ensuite par la loi de « sécurisation de l'emploi » de 2013, enfin, par la loi « El Khomri » de 2016.

Celle-ci crée les accords collectifs de développement ou de préservation de l'emploi, permettant de diminuer la rémunération et



1 - je donne plus de force au syndicat pour lequel je vote !

d'augmenter la durée du travail, sans l'accord du salarié. Mais la loi « El Khomri » de 2016 va encore plus loin que la loi de 2013, car ces accords peuvent être conclus alors même que l'entreprise ne connaît aucune difficulté économique !

Avec la Loi Travail XXL, le projet du gouvernement est de contraindre le salarié à devoir accepter tout changement de lieu de travail, de temps de travail et de rémunération, sans aucune possibilité de s'y opposer.

Pour la CGT, le contrat de travail ne devrait, dans aucun cas pouvoir être modifié sans l'accord du salarié ! ■

M'enfin, ça n'est pas permis, Monsieur le Directeur !

L'affaire de la note de service sur le permis de conduire, article de l'« ASD » de juin, a donné lieu, comme annoncé, à un courriel de la section syndicale, adressé à M. le Directeur de la DNEF. Dans ce courriel nous avons rappelé au Directeur que si la responsabilité individuelle des agents au regard de leur comportement au volant était engagée, il n'en demeurerait pas moins que la responsabilité de l'employeur n'en était pas pour autant exonérée, du fait des conditions d'exercice des missions. Que par ailleurs si depuis janvier l'employeur était tenu de dénoncer les conducteurs contrevenants ; à la DNEF cette disposition n'avait pas d'impact puisque les conducteurs utilisent, soit leur véhicule personnel, soit un véhicule de location (dont le loueur dispose du n° de permis de conduire). En revanche, la partie de la note obligeant les agents à transmettre leur décompte de points est un délit, sanctionné par l'article L. 225-8 du code de la route, lequel puni d'une amende de 7500 € un tiers (assureur ou employeur) qui tenterait d'obtenir directement ou indirectement communication du solde de points. Cela s'appelle la liberté individuelle. Après l'atteinte aux libertés syndicales sanctionnée par le Tribunal Administratif de Paris est-il utile pour la DNEF de récidiver ?

Sur 250 agents, l'amende cumulée pourrait atteindre 1 875 000 €. Un coût onéreux et inutile pour le budget de la DNEF. Mais une incitation efficace pour le respect des libertés individuelles !

