

Tous et toutes ensemble On peut gagner ! Mobilisons-nous

■ La loi travail est toujours d'actualité ■ Le gouvernement tente de faire diversion en faisant des annonces en direction de la jeunesse ■ Ne nous laissons pas abuser ■ Le 28 avril combattons la Loi Travail par la grève et dans les manifestations !



- ★ Des attaques sans précédent contre le Code du Travail
- ★ Un gouvernement sourd aux revendications
- ★ Des forces de l'ordre qui matraquent
- ★ La grève, notre outil pour faire reculer le gouvernement

MANIFESTATION

**14h Place Denfert-Rochereau
jusqu'à Nation.**



La loi Travail : toujours là !

Brouillard et brouillage permanents !

La propagande est à la hauteur de l'enjeu : face à une loi qui bouleverserait les rapports de force sociaux, le rouleau compresseur est reparti de plus belle.

Côté bal des hypocrites (la droite et nombre d'experts et d'économistes « indépendants »), la messe est dite : l'occasion de réformer le Code du travail serait passée, la loi serait vidée de son contenu après la pantomime avec la CFDT. Ce qui permet au passage de décrédibiliser les mobilisations, puisqu'il n'y aurait plus rien !

Il est donc important de rappeler que l'essentiel de la loi est encore là et bien là ! Ainsi l'article phare traitant des licenciements économiques (cf. ci-contre).

Et tout ce qui a trait à la durée du travail, aux référendums et, bien sûr, la priorité accordée aux accords d'entreprise et de branche à la place d'un socle commun, qui est le Code du travail.

Du côté du gouvernement, on déploie écrans de fumée et contre-feux en rafale. Négociations avec les organisations de jeunes avec mises en scène de manière répétée, négociations qui n'ont d'ailleurs pas de rapport avec la loi Travail... Faut-il être manœuvrier pour annoncer l'augmentation des bourses ou leur création pour les « exonéré-es » de frais d'inscription, l'accès à la CMU... car la jeunesse était la priorité de Hollande... mais en 2012 !

Ceci dit, tant mieux pour les jeunes ! Mais n'en déplaît à ses partisans, cette loi concerne les jeunes, les salarié-es, les chômeur-ses et les retraité-es !

Licenciements économiques : flexibilité totale !

C'est très certainement l'un des articles les plus importants de la loi : donner les moyens de licencier plus facilement... en s'appuyant sur la loi !

Aujourd'hui, le Code du travail permet à l'employeur d'organiser des licenciements économiques s'il prouve que l'entreprise fait face « à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

Comment définit-on ces difficultés économiques ? De fait, c'est à l'employeur de les justifier en mettant « tous les chiffres sur la table ». Sur la base de ces chiffres, les représentant-es des salarié-es peuvent contester les motifs, notamment par des expertises, et le juge - s'il est saisi - peut demander à l'employeur de fournir d'autres données. Et annuler le plan social...

Et demain, si la loi passe ?

Les critères permettant de justifier ces licenciements seraient dorénavant inscrits dans la loi. Ils ne seraient donc plus contestables par les représentant-es des salarié-es et attaquables devant un juge puisque ce sera... la loi !

Dans le projet de loi, ces difficultés économiques sont caractérisées « **soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés** ».

La Loi fixe même la durée de ces critères !

S'il y a une convention ou un accord collectif de branche :

« 1° La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires ne peut être inférieure à deux trimestres consécutifs ;

2° La durée des pertes d'exploitation ne peut être inférieure à un trimestre »

A défaut de convention ou d'accord collectif de branche :

« 1° La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires est de quatre trimestres consécutifs ;

2° La durée des pertes d'exploitation est d'un semestre ».

Et, pour contenter les multinationales :

« L'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe et, **dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national** du groupe auquel elle appartient. »

Pour soi-disant « sécuriser » ce dispositif, le gouvernement a ajouté au dernier moment à cet article que « ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique **les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder à des suppressions d'emplois** ». C'est un peu comme si une loi affirmait qu'il est interdit de tricher !

Les responsables politiques ne sont même pas capables de lutter contre l'optimisation fiscale organisée par ces grands groupes. Et ils vont détecter des transferts « artificiels » afin de mettre en difficulté une filiale implantée en France ?

Non, rien n'a changé !

Durée du travail

Durée maximale quotidienne : aujourd'hui de dix heures (dérogation temporaire à 12 heures en raison de circonstances exceptionnelles pour surcroît extraordinaire de travail), **demain** : possibilité de passer à 12 heures par accord d'entreprise en cas « d'activité accrue » ou pour « des motifs liés à l'organisation de l'entreprise ».

Durée maximale hebdomadaire : aujourd'hui, cette durée « sur une période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures » et peut être portée à 46 heures mais par accord de branche. **Demain**, il sera permis de passer à 46 heures au niveau de l'entreprise.

Heures supplémentaires : aujourd'hui, elles peuvent être payées au taux de 10% (au lieu de 25%) dans une entreprise si l'accord de branche le prévoit, **demain** cela sera possible dans l'entreprise.

Temps de travail annuel : aujourd'hui, le temps de travail se calcule à l'année, **demain** : il pourra être calculé sur trois ans si un accord de branche l'autorise.

Accords dits « offensifs »

Aujourd'hui, « en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération ». **Demain**, ce type d'accord serait étendu aux accords dits de « développement de l'emploi » (volonté de conquérir de nouveaux marchés).

Mayotte : l'égalité !

Après plus de deux semaines de conflit social avec une paralysie totale de l'île, l'intersyndicale FSU, FO, CGT, FAEN, CFDT, Solidaires était reçue vendredi 15 avril au ministère de l'Outre-mer.

A la suite de cette rencontre, un accord de méthode a été trouvé afin de mettre fin aux inégalités sociales, qu'il s'agisse du Code du travail, des prestations sociales, des salaires, du rattrapage des traitements des fonctionnaires. Cet accord de méthode prévoit un calendrier de discussions sur tous ces sujets. Le Code du travail devrait s'appliquer pleinement (sans dérogation) au 1^{er} janvier 2018 et le taux d'indexation des fonctionnaires devrait passer à 40% au 1^{er} janvier 2017.

Un exemple à suivre même s'il faudra rester vigilants !

Testez vos connaissances !



A - En matière de création d'emplois, La France est le mauvais élève de l'Europe

B - L'Allemagne a un taux de chômage moins élevé grâce à plusieurs réformes du travail

C - Le référendum prévu par la Loi El Khomri est une avancée pour la démocratie sociale

D - En cas de baisse des bénéfiques, les dividendes des actionnaires baissent aussi

E - Ce qui manque en France, c'est l'investissement à cause du coût du travail

Affirmation A : Faux. Depuis 2008, l'économie hexagonale a créé davantage d'emplois en moyenne que l'Union européenne et la zone euro. Au sein de cette dernière, 13 pays (sur 18) s'en sortent moins bien (Pays-Bas, Finlande). Idem pour le chômage entre 2008 et 2015 : le chômage s'est accru de 3 points en France, soit moins que dans la zone euro (3,4 points en moyenne).

Affirmation B : En pourcentage, oui. Mais on compare l'incomparable. Le taux de fécondité est de 2 en France quand il est de 1,4 en Allemagne. Quand il entre en France entre 150 000 et 200 000 personnes sur le marché du travail, le marché de l'emploi allemand en perd 50 000 chaque année. La seconde raison est l'utilisation massive des « mini-jobs, une généralisation du temps partiel (400 euros au maximum) qui concerne 7,8 millions de personnes. Soit environ un salarié sur cinq...

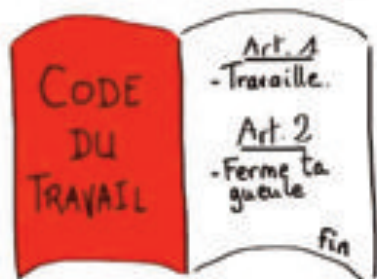
Affirmation C : Faux. Si un accord fait plus de 50% des voix des syndicats représentatifs, pas besoin de référendum. En revanche, il sera utilisé lorsque des syndicats n'atteindront que 30% des voix en vue de conclure des accords remettant en cause les droits des salarié-es. Par exemple, les accords de « maintien de l'emploi » ou

de « développement de l'emploi » (cf. ci-dessus) qui amèneront le personnel (souvent dos au mur) à travailler plus.

Affirmation D : Rarement vrai, souvent faux ! La hausse du dividende versé par les 40 sociétés du CAC 40 en 2014 est en moyenne de 6,2% : mais Alcatel-Lucent n'a pas versé de dividende, une seule (GDF-Suez) versera un dividende en baisse, douze le maintiennent à un montant identique à celui de l'année précédente, et vingt-quatre le relèvent. Parmi ces dernières, à noter le versement d'un dividende en hausse alors que les résultats sont en baisse ! C'est le cas de huit d'entre elles : Carrefour, Danone, Gemalto, Publicis Groupe, Safran, Solvay, Technip et Total.

Affirmation E : Faux ! L'hexagone est depuis quinze ans la première destination des investissements directs étrangers en Europe et la septième au niveau mondial. De nombreux facteurs l'expliquent : la qualité des infrastructures publiques, leurs prix, les incitations fiscales, une productivité horaire élevée... en revanche, l'investissement public est en baisse (à cause des réductions budgétaires imposées aux communes par le Pacte de responsabilité).

LE CODE DU TRAVAIL VU PAR VALLS



Un mouvement qui continue à se construire

N'en déplaise à Hollande, Valls et Gattaz, ils n'en ont pas fini avec la mobilisation contre la loi Travail. Certes, les manifestations du 9 avril ont été moins importantes que celles du 31 mars, en partie en raison des vacances scolaires dans plusieurs régions. Mais le mouvement est loin d'avoir épuisé tout son potentiel, et n'a pas encore donné toute sa mesure. Les efforts de « pédagogie », les miettes concédées n'y peuvent rien : la population rejette dans sa grande majorité ce recul social majeur. C'est qu'au-delà de tel ou tel point spécifique, cette loi met par terre l'ensemble de l'architecture du droit du travail, en faisant primer les accords de branche ou d'entreprise sur le Code du Travail.

Du neuf dans la mobilisation

La dynamique de la lutte est partie sous une forme inédite, où internet et les réseaux sociaux ont joué un rôle majeur. Inédites également les occupations de places, parties de la place de la République à Paris et qui essaient partout en France, mais aussi en Espagne, Belgique, Allemagne. Les « Nuit debout » ne sont pas seulement des lieux de débat, de politisation. La nécessité de la convergence des luttes est au cœur des discussions, elle commence même, parfois, à être mise en pratique.

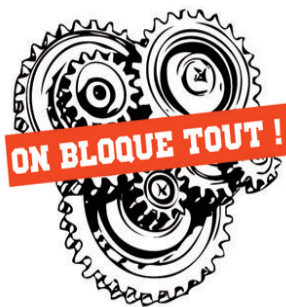
Faire converger la jeunesse et les salarié-es

Un des enjeux de cette mobilisation, c'est bien la liaison entre la jeunesse, celle qui manifeste, qui occupe les lieux d'étude et les places, et le monde du travail. Cette perspective file la trouille à ce gouvernement affaibli et complètement discrédité, pour qui la violence policière est la seule réponse. Ce n'est pas pour rien que les coups de matraques ou les lacrymos pleuvent sur les manifestant-es quand ils veulent se regrouper pour échanger, à Rennes, Toulouse, Grenoble... Ou le 9 avril, où les flics ont empêché les cortèges parisiens d'arriver jusqu'à la place de la Nation qui devait être un lieu de rassemblement juste après la manif.

Le spectre de la généralisation de la grève

En fait Hollande, Valls & Co ont raison d'avoir peur. Nous, les salarié-es, quel que soit notre statut, avons un rôle décisif à jouer dans ce bras de fer. Les coups les plus durs peuvent être portés par ce qui reste notre arme principale, le blocage de l'économie par la grève. Tous nos acquis ont été obtenus par notre capacité à bloquer la production. Infliger enfin une défaite à ce gouvernement passe par des grèves massives, par leur reconduction et leur généralisation.

Même si la date de la prochaine échéance centrale de mobilisation, le 28 avril, paraît bien lointaine, il faut nous en saisir. Les initiatives « Nuit debout » ainsi que les dates de mobilisation des étudiant-es et lycéen-nes participent de la réussite de cette journée. Le 28 avril, nous devons être des centaines de milliers en grève et dans la rue. Et si le gouvernement et le patronat ont la mémoire courte, nous leur rappellerons que 68, c'était bien en mai !



Evidemment les organisations syndicales ont une responsabilité particulière dans la perspective de reconduction et généralisation de la grève qui, si elle ne se décrète pas, doit se construire concrètement.

La fédération SUD PTT fait de cet objectif une priorité. C'est pourquoi nous sommes signataires de l'appel « On Bloque Tout », qui réunit des syndicalistes ou des structures de Solidaires, de la CGT, de la CNT, de la FSU, de FO et même de la CFDT. Nous essayons, par delà les clivages traditionnels de secteurs ou d'étiquettes syndicales, d'unifier nos efforts en ce sens.

On peut signer cet appel sur le site onbloquetout.org

EN GRÈVE LE 28 AVRIL !