LOI TRAVAIL

Mensonge d'État
Bobard patronal
Enfumage « réformiste »

■ Le Premier ministre a annoncé de légères modifications à la LOI TRAVAIL ■ Ces modifications rendent la loi toujours aussi dangereuse quoiqu'en disent les syndicats dits « réformistes »

LA LOI TRAVAIL C'EST ENCORE :

- ★ Une explosion de la durée du travail
- ★ Des heures sup au rabais
- ★ La fin de la hiérarchie des normes

RETRAIT DE LA LOI TRAVAIL

DEPART DE LA MANIFESTATION

13H30

Place d'Italie

TOUTES ET TOUS EN GRÈVE LE 31 MARS

Sud Solidaires
Fédération des activités postales et des télécommunications

Fédération des activités postales et de télécommunication
25/27 rue des envierges 75020 Paris tel 01 44 62 12 00 - fax 01 44 62 12 34
mail sudptt@sudptt.fr www.sudptt.org

◆ 90 % DES CONTRATS SONT DES CDD : LA LOI TRAVAIL PERMETTRA D'EMBAUCHER DES CDI?

FAUX

Selon les ministres, ce chiffre est fluctuant : de 85 % dans la bouche de la ministre du Travail et dans le dossier de presse, il est passé à 90 % dans l'intervention du 1er ministre. Le ministre confond le nombre d'embauches en CDI et le nombre de CDI ce qui n'est pas pareil.
SI le nombre d'embauches actuellement est bien en majorité des CDD les salariées sont principalement des CDI. La dernière étude du conseil d'Orientation de l'Emploi donne le chiffre. 87 % des salariée-s sont en CDI.
Quant à dire que la nouvelle loi va transformer les embauches de CDD en CDI par un coup de baguette magique c'est une pure arnaque. Les embauches, actuellement, de CDD sont encadrées strictement : remplacement de congés, maladies ou accroissement d'activité... Nous vendre la transformation de ces CDD en CDI, c'est se foutre de nous.
C'est impossible juridiquement sauf à penser que les patrons embauchent pour des raisons frauduleuses. De plus, essayer de nous faire croire qu'en licenciant plus facilement, le salarié-e sera plus protégé ne mérite aucun commentaire. Le gouvernement invente donc, le CPP, Contrat Précaire en Permanence.

◆ L'ALLEMAGNE L'EDORADO DU TRAVAIL ?

FAUX

L'exemple de l'Allemagne est certainement le plus révélateur dans l'organisation coordonnée du mensonge de haut niveau. Comme l'intoxication sur le « coût du travail », le taux de chômage affiché fait envie : 5 % ! Qui dit mieux ? Personne ou presque et pourtant…

L'une des raisons est maintenant très connue : le taux de fécondité est de 2 en France quand il est de 1,4 en Allemagne. Conséquence première : 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. De 2005 à 2012, la population allemande en âge de travailler (15-64 ans) a reculé de presqu'un million. Ce recul, se concentre sur les classes d'âge les plus jeunes (15-24 ans et 25-54 ans) (source INSEE).

Médiatisée depuis peu, la seconde raison est l'utilisation massive des « mini-jobs » et des « midi jobs » (1). Cette généralisation du temps partiel et des contrats courts est source d'appauvrissement conséquent d'une partie importante de la population salariée : le nombre de mini-jobs et de midi-jobs s'élève aujourd'hui respectivement à 7,8 millions et 1,4 million. Ils représentent ainsi une part élévée de l'emploi salarié privé (28,1 millions).

◆ LA FIN DU PRINCIPE DE FAVEUR : UN BIENFAIT ?

FAUX

« La CFDT, ce syndicat sous tranxène, qui est à la protection sociale, ce que le chihuahua est à la protection du domicile....»

Charline Vanhoenacker France Inter

Le gouvernement relayé par son chargé de communication, Laurent Berger, patron de la CFDT veut nous faire croire aux bienfaits de la négociation collective comme substitution à la loi. Un vrai mirage qui attaquera le droit des travailleurs.
Les syndicats réformistes se félicitent de la primauté des accords sur la loi. C'est une veille lune de la CFDT qui ne vit le syndicalisme que comme l'exercice de réunion et de négociations avec le patron, bien au chaud autour d'une table.
Auparavant, seuls les accords plus favorables à la loi étaient possibles. Maintenant, des syndicats pourront signer des accords moins favorables et tout cela en toute légalité. Dernier exemple à La Poste où des syndicats on signé un accord moins favorable que les règles RH...
Dans beaucoup d'entreprises il s'agit souvent de céder au chantage patronal.
Goodyear, Bosch sont des exemples où des syndicats ont accepté de signer des accords pour quels résultats ? Aucun si ce n'est des fermetures d'usine ou des plans sociaux.

◆ LE REFERENDUM LE MUST DE LA DEMOCRATIE EN ENTREPRISE ?

FAUX

Nos chers "amis" du gouvernement et de la CFDT veulent nous faire croire au bienfait du référendum, criant à la démocratie comme excuse de cette chausse-trappe.
On peut se poser une question : pourquoi faire un référendum seulement lorsque qu'un accord n'a été signé que par des syndicats minoritaires ? Par contre un accord validé ne serait lui pas soumis à référendum : Parler de démocratie alors que les salarié-es ne peuvent être à l'initative de ces référendums est une escroquerie.
Enfin, c'est le patron qui aura la main sur toutes les modalités de ce référendum et surtout qui aura accès à tous les salarié-es voire même pourra exercer des pressions individuelles.
Encore une fois c'est l'alliance des syndicats minoritaires dans les entreprises et des patrons...
Si les syndicats n'étaient soi-disant pas représentatifs des salarié-es, il existe un juge de paix : les élections.

1 : Le dispositif des mini-jobs allemands concerne des emplois de faible rémunération (inférieure à 400 euros) sans limite de nombre d'heures travaillées qui ne sont pas soumis à cotisation sociale ni impôt sur le revenu, et qui n'ouvrent droit qu'à une couverture sociale très limitée par rapport aux emplois salariés. Le dispositif des midi-jobs complète celui des mini-jobs, pour des rémunérations entre 401 et 800 euros. Les cotisations sociales sont moindres pour les salarié-es, avec un maintien de la totalité des droits à assurance chômage et assurance maladie.

La loi Travail : deux exemples...

L'argument massue des partisans de la Loi Travail (gouvernement, CFDT, CFTC...) est aussi simple qu'il est stupide : le CDI est trop rigide - notamment pour s'en séparer - et c'est pour cela qu'il faut assouplir les règles relatives à ce CDI. Il suffit de regarder la majorité des articles de la loi pour comprendre que c'est une escroquerie intellectuelle.

La durée maximale quotidienne de travail, de 10 heures aujourd'hui, pourra passer en toute facilité à 12 heures. Pour les CDIs et les CDDs !

Avant

« La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret.»

*« La dérogation à la durée maximale... .ne peut l'être qu'en cas **de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail**.»*

Commentaire

PLusieurs principes encadrent la dérogation: l'exception, qui plus est temporaire et un surcroît de travail extraordinaire ! L'exemple le plus connu est celui de denrées périssables dans un délai très court, bloquées par des intempéries et qu'il faut acheminer et distribuer rapidement sous peine de perte totale de ces denrées. Enfin, elle est accordée par une autorité publique... ce qui permet de contrôler les motifs.

Ce qui est prévu

*La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, **sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-18 et L. 3121-19**...*

*Une convention ... peut prévoir le dépassement de la durée maximale.. **en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures**."*

Commentaire

Quelle entreprise n'a pas d'accroissement d'activité à un moment ou à un autre de l'année ? Le concept de "*l'organisation de l'entreprise*" permet à peu près tout et n'importe quoi. Là, on banalise. Et comme cela sera possible au niveau de l'entreprise, chaque employeur invoquera de tels "avantages" concédés dans les entreprises concurrentes ! C'est la concurrence sociale instaurée entre les salarié-es.

Le gouvernement invente une nouvelle arnaque : le liciencier plus pour embaucher plus

Avant

*« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, **consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques**.»*

Ce qui est prévu

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

« 1°A des difficultés économiques, ...;
« 2° A des mutations technologiques
« 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
« 4° A la cessation d'activité de l'entreprise...

Commentaires.

Le projet élargit considérablement les critères justifiant le licenciement économique. Aujourd'hui, c'est le juge qui examine ce type d'arguments et de critères. Là, ils deviennent légaux de fait !
Mais il y a mieux ! A la suite de la négociation fantôche menée avec une partie du mouvement syndical, le Premier ministre avait promis d'encadrer le dispositif pour éviter des transferts financiers entre filiales de groupes implantées dans différents pays. Voici la "garantie" dans le nouveau projet : « 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 ! Il fallait oser...
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" mettant en difficulté une filiale implantée en France ?? Quelle blague... et si un juge découvre la supercherie des années après, il fera rouvrir l'usine ?? Les doux rêves de certains syndicalistes ne sont que des cauchemars pour les salariés.

ET À LA POSTE LES CONSÉQUENCES ??

⇨ Travailler 60 heures par semaine cela sera possible

Cette loi après accord de l'autorité administrative permettra de déroger à la durée du travail. Il n'est pas difficile d'imaginer les conséquences à La Poste, notamment en fin d'année pour les livraisons de colis. La Poste pourra très bien instaurer avec cette loi sur une période d'une semaine une DHT de 60 heures... On voit bien les dégâts que cela peut occasionner.

⇨ Exploser la durée du travail : et oui c'est encore possible

La nouvelle loi va permettre deux choses. Porter la durée de travail possible de 44 heures sur 16 semaines et, en cas d'accord, la possibilité de travaillller 46 heures sur 16 semaines.
Il ne faut pas être grand clerc pour voir les conséquences que pourrait avoir ce type de changement, notamment de faire travailler près de 46 heures/semaine en moyenne. Articulé avec la possibilité de faire 60 heures par semaine, c'est une vraie bombe qui va provoquer dégradations des conditions de travail et épuisement professionnel

⇨ Heures supplémentaires : le jackpot pour La Poste ?

La loi permet d'avoir des accords pouvant réduire la majoration des heures supplémentaires à seulement 10 % au lieu de 25 %. En 2015, il y a eu 2,5 millions d'heures supplémentaires à La Poste. Avec ce genre de loi, c'est tout bénef pour La Poste soit un gain dans les poches des patrons de plusieurs dizaines de millions d'euros.
Et cela sera aussi valable pour les heures complémentaires qui pourront être minorées. Les femmes seront dans ce cas les plus touchées à La Poste.

⇨ Congés : Attaque frontale

La loi permet d'avoir des accords qui remettent en cause les tours de congés et leurs priorités. L'employeur pourra aussi imposer des changements de date.
Mais ce n'est pas tout, cette loi rend légal tout accord qui pourra déroger aux règles de fractionnement ou aux nombres de jours à poser pendant la période d'été[1].

Ce projet de loi aura des conséquences néfastes pour toutes et tous y compris les postier-es. Déjà Macron parle de réintroduire, lors des débats parlementaires, les éléments du premier projet qui avaient été supprimés montrant à quel point le gouvernement se moque de nous.

Pour la fédération SUD PTT, la réussite du 31 est la priorité immédiate. Mais, il nous faut d'ores et déjà préparer l'après 31 mars tout de suite et ne pas attendre.

1 Le nouvel accord guichetier signé par la CFDT,FO,CFTC, GCG et UNSA introduit des dérogations aux congés inférieures aux règles en vigueur. En l'état actuel il n'est pas applicable, car contraire à la loi. Avec la loi Travail, cela deviendra possible..