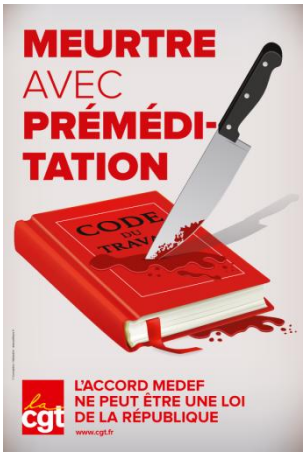
Union Départementale de la Haute-Garonne

Le projet de loi Macron : Une étape décisive pour répondre aux exigences patronales et consacrer plus de 10 ans de reculs sociaux

Les propositions patronales « sur *la qualité et l'efficacité du dialogue social et l'amélioration de la représentation des salariés » qui n'ont pas trouvé de signataires pour en faire un Accord National Interprofessionnel et* le projet de loi Macron poursuivent le travail entreprit depuis plus de 10 ans de déconstruction du socle social par de nombreuses remises en cause dont celles:

- De la démocratie sociale et des droits des salariés
- De la protection sociale et des garanties collectives
- Du temps de travail et des garanties salariales
- Des droits des salariés
- Des services publics pour tous



Le patronat depuis le rapport de Virville de 2003 n'a cessé d'attaquer le code du travail et toutes les garanties collectives afin de s affranchir de toutes contraintes. Il veut pouvoir déplacer, licencier, congédier à sa guise les salariés sans rendre compte à personne et sans aucune centrave. Ainsi, sont attaquées les prérogatives des comités d'entreprise qui ont perdu leur droit de véto et celles des inspecteurs du travail qui ont subi des reformes amoindrissant leurs missions, leur pouvoir d'intervention.et leur indépendance. Le patronat veut pouvoir dégrader la santé des salariés sans que le CHSCT, la médecine du travail ou la justice puissent l'obliger à répondre à ses obligations légales en matière de santé et fassent obstacle aux organisations du travail de plus en plus inhumaines.

Avec l'Accord National Interprofessionnel de janvier 2013, une nouvelle étape a été franchie et c'est désormais la feuille de route du Medef qui est négociée.

DOCUMENT DE TRAVAIL

1) La démocratie sociale et les droits des salariés sont attaqués

- La loi du 4 mars 2004 « *relative à la formation professionnelle et au dialogue social* » remet en cause pour la première fois la hiérarchie des normes, socle commun qui garantissait à chaque salarié un droit commun lisible et protecteur ; elle autorise des dérogations entre niveaux de négociation dans un sens défavorable aux salariés. Jusque là les accords négociés à un niveau inférieur (branche puis entreprise) ne pouvaient être que plus favorables. En ouvrant la négociation aux élus en l'absence de délégué syndical, la porte s'ouvre à des négociations aux mains des directions.
- A partir de janvier 2005, l'ordre du jour peut être établi unilatéralement par l'employeur (ou le secrétaire du CE) lorsque sont «*en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail »,* cette disposition a eu pour effet de retirer aux élus des salariés la maitrise du calendrier des consultations. Jusque là lorsque les élus considéraient sur des questions primordiales sur l'avenir des salariés que l'employeur n'avait pas donné toutes les informations, ils refusaient de signer l'ordre du jour, obligeant l'employeur à dévoiler des aspects cachés.
- La loi du 2 août 2005 *« en faveur des PME »,* porte le mandat des élus de 2 ans à 4 ans, ouvrant la possibilité d'un rendez-vous électoral moins fréquent avec les salariés ; elle exclut les salariés de moins de 26 ans de l'effectif.
- La loi du 21 août 2007 *« en faveur des du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat »* inaugure des attaques contre le droit de grève en obligeant les salariés des transports publics à se déclarer deux jours avant la grève
- La loi du 20 août 2008 sur *«rénovation du de la démocratie sociale et réforme du temps de travail»,* poursuit des attaques contre le droit de grève, déclaration 48h avant de grève et dispositif obligatoire d'accueil des élèves.
- La loi du 20 août 2008 sur *«rénovation du de la démocratie sociale et réforme du temps de travail»* ferme la négociation à toutes organisations syndicales n'ayant pas obtenu 10% des voix et restreint le droit de mandatement des délégués syndicaux aux salariés ayant recueilli 10% sur leur nom aux élections professionnelles.
- La loi du 20 juillet 2011 sur *«organisation de la médecine du travail » b*aisse le nombre de médecins et élargit des dérogations
- L'Ani de janvier 2013 traduit dans la loi de juin 2013 amoindrit le droit du CE en fixant un délai pour sa consultation (1mois), *à l'expiration desquels le CE est réputé avoir été consulté*. Le coût de certaines expertises est supporté en partie par le CE

Le projet de loi Macron franchit une nouvelle étape

Il entend supprimer l'élection des conseillers prud'hommes :

- c'est un déni de la démocratie puisque de nombreux salariés qui s'expriment lors de ces élections (chômeurs, salariés très petites entreprises) ne sont pas consultés dans les élections professionnelles, ils seraient donc écartés de la désignation des conseillers pour chaque organisation. De plus les salariés ont la possibilité de donner leur voix différemment aux élections professionnelles et aux élections prud'homales, cette possibilité disparaitrait ; sans en avoir conscience les salariés désigneront leurs conseillers prud'homaux lors des élections professionnelles.

DOCUMENT DE TRAVAIL

- C'est un affaiblissement des conseils des prud'hommes par un affaiblissement de leur légitimité. Cette mesure se double d'un rôle accru du juge départiteur qui peut être saisi dès l'échec de la conciliation par une des parties ou le bureau de conciliation.
- Les délits d'entrave de l'employeur sont affranchis des peines de prison
- Les litiges liés aux élections sont renvoyés au tribunal d'instance

Dans le cadre de la négociation sur « la *qualité et l'efficacité du dialogue social et l'amélioration de la représentation des salariés* », d'autres remises en cause étaient demandées

- Instance unique de représentation pour 11 salariés et +
- Réduction du nombre de mandats et d'heures de délégations
- Perte de certains rôles et pouvoirs des CE et CHSCT dans les consultations par un renvoi en central et par la mise en place d'une délégation unique concentrant toutes les prérogatives de chaque instance en en perdant certaines au passage
- Réduction des délais pour rendre un avis de 4 à 2 mois
- Disparition des DP et CHSCT de proximité
- Commission CHSCT pour plus de 300 salariés sans budget
- Réduction du nombre d'élus par la mise en place de la délégation unique

DOCUMENT DE T

2) La protection sociale et les garanties collectives

Le patronat a obtenu des allégements de charges qui amputent d'autant le budget de la protection sociale; cette amputation se double d'un recul des garanties collectives :

- La loi du 29 août 2002 « *dispositif de soutien à l'emploi des jeunes entreprises* » exonère de cotisations sociales patronales durant 3 ans pour l'embauche de jeunes non qualifiés en CDI.
- La loi du 3 janvier 2003 *«portant relance de la négociation collective en matière de licenciements collectifs»* expérimente les premiers accords de méthode permettant de faciliter les licenciements économiques.
- La loi du 21 août 2003 *«portant réforme des retraites »:* allonge la durée de cotisation pour une retraite à taux plein de 37,5ans à 40ans
- La loi du 21 août 2007 *«en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat»* défiscalise les heures supplémentaires
- La loi du 13 février 2008 «*réforme du service public de l'emploi*» fusionne l'ANPE et ASSEDIC avec pour conséquence des suppressions d'emploi et des baisses de moyens.
- La loi du 25 juin 2008 «*modernisation du marché du travail*» introduit la rupture conventionnelle du contrat de travail (outil de contournement du droit en matière de licenciement), créé un contrat de travail précaire, augmente la durée de la période d'essai.
- L' Ani de janvier 2013 signé par la CFTC, la CFE-CGC, la CFDT et le Medef traduit dans la loi de juin 2013 légalise l'outil qui va permettre aux directions d'entreprises de négocier en leur faveur les licenciements et les mobilités forcées.

Le projet de loi Macron franchit une nouvelle étape

Licenciement, retraite, impôt, médecine du travail, inspection du travail, la loi Macron s'attaque à tous les piliers des garanties sociales

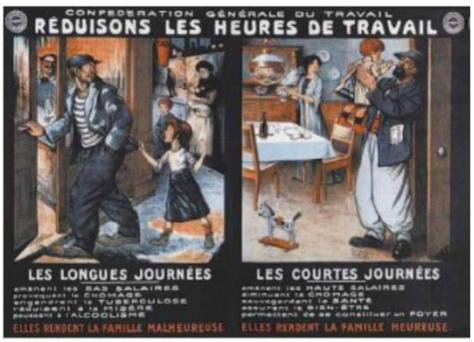
- Il favorise l'actionnariat en supprimant l'impôt sur le revenu pour les actions gratuites et en baissant le forfait social payé par l'employeur pour ces actions.
- Il incite au développement de la retraite par capitalisation en généralisant le PERCO (Plan d'Epargne Collectif).
- Il assouplit les règles environnementales et les conditions d'applications de préventions des risques technologiques.
- Il réforme la médecine du travail et permet de légiférer par ordonnance concernant l'inaptitude au travail.
- Il permet à l'employeur de fixer unilatéralement les critères d'ordre des licenciements.
- Il introduit la notion de « pro-activité » du salarié dans les reclassements, ce qui affranchit l'employeur d'une partie de son obligation dans la matière.
- Il supprime le contrôle de l'administration des licenciements par petits groupes, dans les entreprise de + de 50 salariés.

DOCUMENT DE TRAVAIL

- Il permet aux entreprises d'échapper à l'abondement du plan de sauvegarde de l'emploi en restreignant le périmètre d'évaluation pour calculer les moyens.

DOCUMENT DE TRAVAIL

3) Temps de travail



Le temps de travail a connu un abaissement de sa durée à 35 heures par les lois de 1998 et 2000, mais cet abaissement s'est accompagné de nombreux assouplissement des normes du temps de travail, l'introduction d'un forfait jour et une forte modération de la politique salariale.
Depuis, le patronat n'a eu de cesse que de remettre en cause la référence horaire à 35 heures et de réclamer d'autres assouplissements des normes du temps de travail.

- La loi du 17 janvier 2003 *«salaires, emploi et temps de travail»* facilite le recours aux heures supplémentaires
- La loi du 30 juin 2004 «*solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées»* instaure une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour les salariés.
- La loi du 31 mars 2005 «*réforme de l'organisation du temps de travail*» permet de déroger individuellement au contingent d'heures supplémentaires négociées.
- La loi du 2 août 2005 «en *faveur des PME*» étend le forfait jour aux non cadres.
- La loi du 10 août 2009 *«principe du repos dominical et adaptation des dérogations au principe »* impose de nouvelles extensions du travail du dimanche

Le projet de loi Macron franchit une nouvelle étape

Il s'attaque au travail de nuit et au repos dominical

- Passage de 5 à 12 dimanche pour les commerces hors alimentaire
- Création de nouvelles zones dérogatoires : touristiques, commerciales et touristiques internationales extension possible aux gares de ces zones et à d'autre secteurs d'activités (banques, postes, assurances, agences de voyages ou immobilières etc..,
- Déclenchement des heures de nuit repoussé de 21h à 24h pour les commerces de détail pour contrecarrer la jurisprudence Sephora

Dans le cadre de la négociation sur « la *qualité et l'efficacité du dialogue social et l'amélioration de la représentation des salariés »*, d'autres remises en cause étaient demandées:

- Un assouplissement des dérogations à la durée légales du temps de travail en élargissant les conditions d'accord de maintien de l'emploi pour pouvoir y recourir même si les carnets de commandes ne l'exigent pas

DOCUMENT DE TRAVAIL

4) Droits des salariés

Dans le même temps où la démocratie sociale est attaquée et la répression syndicale massivement utilisée par les employeurs, la justice sociale recule :

- Le décret du 20 août 2004 apporte une obligation d'avoir recours à un avocat pour se pourvoir en cassation en matière prud'homale.
- La loi du 5 mars 2007 marque le début de la réforme de la carte judiciaire et se traduit par la disparition de 62 CPH.
- La loi du 17 juin 2008 «*réforme de la prescription en matière civile*» raccourcit le droit d'agir aux prud'hommes de 20 ans à 5 ans.
- Le décret du 28 septembre 2011 oblige à s'acquitter de 35 euros pour agir aux prud'hommes
- L'Ani de janvier 2013 traduit dans la loi de juin 2013 : restreint encore le droit d'agir en le passant à 3 et 2 ans suivant les cas
- Décret sapin de mars 2014 a fait perdre l'indépendance aux inspections du travail

Le projet de loi Macron franchit une nouvelle étape

Il assouplit le droit des employeurs et durcit celui des salariés

- Remise en cause de l'activité syndicale pour les conseillers prud'hommes par l'introduction d'un devoir de réserve
- Représentation obligatoire par un avocat en cours d'appel en matière prud'homale.
- Rôle accru du juge professionnel (juge départiteur) qui interviendrait dès la conciliation
- Recul des modes de sanctions des inspecteurs et concentration des sanctions aux mains des directions choisies sur leur aptitude à se soumettre à l'intérêt des employeurs.
- Mise en place d'une transaction pénale permettant à l'employeur d'échapper aux sanctions pénales et à la récidive
- Dépénalisation de l'entrave faite par l'employeur (l'employeur risquait jusqu'à un an et 3750 euros)

DOCUMENT DE TRAVAIL

5) Services publics

NON A L'HOSTERITE

#RÉFORME DU SYSTÈME FERROVIAIRE

La CGT propose la voie du service public SNCF

Avec la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) lancée par Sarkozy au lendemain de son élection et La Modernisation de l'Action Publique (MAP) inaugurée par Hollande, les attaques contre les services publics se poursuivent. Les missions de services publics sont oubliées au profit des règles comptables inspirées des grands groupes privés selon les mêmes critères de rentabilité et de gestion :

- Rémunération, carrière, mobilité
- Budgets
- Emploi utilisé comme variable d'ajustement et recours massif à la précarité

Les hôpitaux, l'éducation nationale, tous les services publics sont saccagés et les agents peinent à remplir les missions correctement ; ils travaillent dans des conditions en constante dégradation.

Une nouvelle phase est en préparation qui viendrait parachever la destruction commencée avec e projet Macron, une nouvelle réforme de l'état ainsi que le troisième volet de la réforme territoriale.

La loi Macron franchit une nouvelle étape

Privatisation, déréglementation des professions, la sauce libérale est au menu.

- La déréglementation de nombreuses professions qui remettraient en cause les missions de services publics (huissiers, mandataires judiciaires, commissaires priseurs, notaires) par le biais de sociétés de droit et la remise en cause du principe de la liberté d'installation
- L'ouverture du transport non urbain aux autocars
- La privatisation de l'examen du code de la route pour les poids lourds
- La territorialisation des politiques de logement
- Possibilité de filialisation dans les hôpitaux
- Autorisation de plusieurs opérations de privatisation d'entreprises stratégiques par des opérations sur le capital des sociétés à participation publique

DOCUMENT TRAVAIL