

31 mars



Grève et mobilisation !

- ▶ Pour l'amélioration des droits
- ▶ Pour le retrait du projet de loi
- ▶ Pour l'ouverture de discussions

Le texte examiné par le conseil des ministres du 24 mars, s'il diffère du premier avant projet, reste sur la même « philosophie ». Il s'agit, pour le gouvernement, de réformer le droit du travail au profit des employeurs, dégradant sur plusieurs plans les garanties collectives des salarié-e-s.

Ce projet, inacceptable en l'état, agit aussi comme une goutte d'eau faisant déborder le vase des mécontentements sociaux : il doit être retiré !

Remise en cause du code du travail ?

Le Code du travail est un outil protecteur des salariés construit au gré des luttes et des mouvements sociaux. Quand le chômage est aussi élevé, les salarié-e-s sont sous pression face à l'employeur. A chaque entretien d'embauche, il y a des dizaines d'autres candidats. Dans ces conditions, c'est le code du travail qui donne des garanties : temps de travail, horaires, rémunération, conditions de licenciement... ces règles sont protectrices.

L'inversion de la hiérarchie des normes est au cœur de ce projet. Ce principe permettrait de déroger au droit du travail inscrit dans la loi par un accord de branche ou un accord d'entreprise. Jusqu'à présent un texte de « rang inférieur » ne pouvait qu'améliorer le texte de « rang supérieur » du point de vue des salarié-e-s. Tout principe de dérogation au droit général finirait par miner le droit lui-même, qui, de fait, ne serait plus assuré. La flexibilité supplémentaire qu'imposerait cette loi ne réduirait en aucun cas le chômage et la précarité. Les pays européens ayant suivi cette voie ont fait la démonstration du contraire.

Il faut donc : préserver la hiérarchie des normes (la loi doit primer sur les accords d'entreprises) et conforter les droits collectifs et individuels des salarié-e-s ; travailler à une définition du dialogue social et à des pratiques qui permettent aux salarié-e-s de faire valoir leurs exigences et propositions ; garantir la durée du temps de travail et travailler à une nouvelle réduction du temps de travail permettant des créations d'emplois stables ; conforter la médecine du travail et le rôle des CHS-CT.

Les fonctionnaires sont aussi concernés !

Si ce projet vise d'abord à modifier le code du travail, les agent-es de la Fonction publique sont concerné-e-s, par solidarité bien sûr mais aussi par les régressions qui pourraient être transposées dans le secteur public (dialogue social, rapport national/local, temps de travail...).

La loi de juillet 2010 sur le « dialogue social » dans la Fonction publique prévoit que les accords « locaux » visent à transposer les accords validés au niveau national et ne peuvent qu'en améliorer les dispositions. Faire primer les accords locaux dans la Fonction publique conduirait à fragiliser encore un peu plus l'égalité de traitement des citoyens dans l'accès au service public ou celle des agent-es entre eux. Par ailleurs, nombre de règles inscrites dans le statut sont la transposition de dispositions du code du travail, auquel nous avons parfois recours en matière de temps de pause ou de repos par exemple.

Ce projet de loi crée par ailleurs le compte personnel d'activité (CPA) pour l'ensemble des salarié-e-s. Une concertation doit maintenant s'ouvrir de toute urgence dans la Fonction publique avant toute prise de décision. Ce dispositif ne doit pas remettre en question les droits collectifs mais doit par contre intégrer des droits nouveaux pour les agent-es.

Formation professionnelle, formation et qualification : une clé de la réussite ?

Problème ! Ce projet de loi ouvre la porte à une fragilisation de la formation professionnelle et à la remise en cause des diplômes.

A l'inverse : dans l'intérêt des salariés comme dans celui des entreprises, il faut renforcer la formation initiale, continue et professionnelle. Une concertation doit s'ouvrir et déboucher sur une réelle amélioration de la qualité des formations proposées et un meilleur accès à une formation continue permettant d'élever le niveau de qualification des moins qualifiés.

Cela nécessite :

- un travail de prospection sur les besoins et les emplois d'avenir à développer,
 - de conforter les dispositifs de formation pour offrir des formations qualifiantes débouchant sur des emplois stables et de faire un bilan des financements aujourd'hui alloués à la formation.
- Cela nécessite un engagement sans faille des entreprises.
- la reconnaissance des années d'étude (reconnaissance des qualifications, prise en compte des années d'étude dans le calcul des retraites...) afin de valoriser et encourager les jeunes dans leurs études.

Problème ! La délivrance d'attestation de compétences en cas de rupture de contrat d'apprentissage ainsi que le découpage des diplômes professionnels en blocs de compétences va impacter la formation professionnelle initiale sous statut scolaire. C'est une approche par « crédits » de formation qui ouvrirait la voie à une sous-qualification de nombre de jeunes en formation continue dans la mesure où leur qualification ne serait valable qu'à un instant T et à un poste ou une tâche déterminée ou une entreprise déterminée.

A l'inverse : à un moment où l'on parle de mobilité professionnelle, où pour construire de la formation professionnelle il faut une solide formation de base et continue, cette disposition nous paraît un non sens.

Problème ! Des établissements d'enseignement secondaire privés et hors contrat pourraient être bénéficiaires de la taxe d'apprentissage. Il s'agit d'un détournement de fond au détriment des établissements publics.

Cela diminuerait encore la part « hors quota » dont les lycées et collèges publics peuvent bénéficier. Les établissements publics en ont déjà perdu en moyenne 30%.

A l'inverse : des discussions doivent s'ouvrir sur la base d'un bilan des dernières réformes sur la taxe d'apprentissage. L'Etat doit garantir le financement des EPLE et la qualité des formations qui y sont dispensées

VAE : la reconnaissance de compétences et de savoirs oubliée ?

Problème ! Nombre d'employeurs freinent la reconnaissance des qualifications obtenues par leurs salarié-e-s, ainsi que le développement de formations continues qualifiantes. En diminuant à un an l'expérience professionnelle permettant d'être éligible à la VAE, ce dispositif est détourné de sa finalité pour qualifier les jeunes à moindre coût.

Cela nécessite : Une concertation doit permettre de faire un diagnostic partagé concernant les freins à son développement, d'améliorer l'accompagnement et l'accès à la VAE, de permettre une meilleure reconnaissance par les employeurs des qualifications acquises.

Priorité à la jeunesse ?

Problème ! Elle passe par les politiques éducatives, culturelles mais aussi par celles de l'emploi, des transports, du logement...

Une loi sur le Travail ne doit pas être en contradiction avec des objectifs éducatifs essentiels : réussite de tous les jeunes, sortie du système éducatif avec une qualification, élévation générale du niveau de qualification, orientation choisie, accès à un emploi stable de qualité...

Il s'agit donc :

- de transformer le système éducatif pour assurer réellement la réussite de tous les jeunes ;
- dans l'immédiat, de rendre effectif le droit de retour en formation qualifiante, pour tous les jeunes sortis sans qualification ;
- de construire des protections spécifiques pour les jeunes en formation et notamment pour ceux qui ont le plus de difficultés ;
- de lutter contre les discriminations à l'embauche et les inégalités ;
- de travailler à un statut protecteur pour les apprentis, garantir leur formation, leur rémunération et leur protection sociale (prise en compte des années d'apprentissage dans le calcul des retraites) ;
- de favoriser le CDI plutôt que les emplois précaires ;
- de généraliser l'accès aux droits sociaux (le RSA est pour l'instant interdit aux moins de 25 ans) ;
- de reconnaître les diplômes dans les conventions collectives pour assurer un salaire équivalent.