



Loi « Travail » : Gagnons le retrait ! Face au déni de démocratie : Amplifions la mobilisation !

L'action n'est pas terminée : tous ensemble on peut gagner !

Le projet de loi n'a pas encore été adopté, il va maintenant être discuté au sénat avant de revenir à l'assemblée.

Une mobilisation forte dans la durée peut peser sur les décisions des parlementaires et du gouvernement. La FSU y mettra tout son poids.

49.3 : le gouvernement censure le débat !

Alors que le débat sur le projet de loi Travail venait de commencer au parlement, le gouvernement vient de décider de le censurer en utilisant le 49.3.

Cette mesure autoritaire est une preuve de sa grande faiblesse, d'un mépris des centaines de milliers de jeunes, de salarié-e-s, de chômeurs qui se sont mobilisé-e-s depuis plus de deux mois, d'un mépris des plus de 70 % de français-es qui refusent ce texte. Après ses tentatives infructueuses pour convaincre l'opinion et son incapacité à rassembler une majorité pour valider son texte, le gouvernement refuse la confrontation parlementaire. Il refuse que le travail soit l'objet d'un débat démocratique dans notre pays.

Ce passage en force du gouvernement ne réglera rien. Les désaccords restent entiers et tout particulièrement en ce qui concerne la philosophie du texte : l'inversion de la hiérarchie des normes (voir au verso).

Dans le cadre des actions appelées par l'intersyndicale nationale et départementale la FSU 76 appelle les personnels à se mettre **massivement en grève** et à participer aux manifestations **le 19 mai**

10H30 Cours Clémenceau à Rouen et Pique nique débat au dépôt « grand rubis »

10H à la Gare à Dieppe

11H à Franklin au Havre et 15H AG éducation

14h30 Théâtre romain à Lillebonne

14H30 Espace Henri Dunant à Fécamp

Les fonctionnaires aussi concernés !

Si ce projet vise d'abord à modifier le code du travail, les agent-es de la Fonction publique sont concernées, 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).

Nombre de règles inscrites dans le statut de la Fonction publique 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.

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.



Loi « Travail » : où en sommes-nous ?

La mobilisation menée depuis près de deux mois a contraint le gouvernement à faire des concessions, à annoncer des mesures en faveur des jeunes.

- ⇒ Harcèlement sexuel et agissements sexistes : régime aligné sur celui de la discrimination
- ⇒ Temps de travail : La consultation des représentants des salariés, avant la demande d'autorisation d'augmenter la durée du temps de travail, est rétablie.
- ⇒ Heures supplémentaires : à défaut d'accord collectif la consultation des institutions représentatives du personnel sur les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires est rétablie
- ⇒ Suppression du forfait jour
- ⇒ Congés payés : ils peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à compter de l'ouverture des droits.
- ⇒ Suppression de la perte de l'indemnité de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde
- ⇒ Des avancées sur les congés maternité, décès d'un enfant...

Mais la philosophie du projet demeure. Les agents de la Fonction publique sont aussi concernés : près de 20% sont précaires, les droits des fonctionnaires seront amoindris si ceux de tous les salariés reculent.

- ⇒ L'inversion de la hiérarchie des normes reste 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. Il accentuerait les inégalités entre les salarié-es.

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.

- ⇒ Ce texte prévoit aussi de faciliter les licenciements économiques, en écartant notamment l'appréciation du juge sur les difficultés économiques. Il permet l'extension des accords de compétitivité permettant d'imposer une augmentation du temps de travail sans augmentation de salaire.

- ⇒ La flexibilité supplémentaire qu'imposerait cette loi ne réduira en aucun cas le chômage et la précarité. Les pays européens ayant suivi cette voie ont fait la démonstration du contraire.

Pour la FSU :

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 et absolument nécessaires puisqu'elles permettent de rééquilibrer quelque peu le déséquilibre existant entre l'employeur, qui est en position dominante, et le salarié.

Afin de préserver les droits des salariés, 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.