

Le Combat Social

FO 49

Bulletin d'informations de l'Union Départementale cgt-FO de Maine-et-Loire

N° 6-7 2017 juin-juillet 2017 — 1 €

Non à la destruction du Code du travail et des conventions collectives !



p 6 à 9 : dossier spécial projet
de loi d'habilitation des
ordonnances



L'éditorial de Catherine Rochar

Intervention de Catherine Rochar, le 27 juin, devant la préfecture de Maine et Loire, lors du rassemblement militant FO contre la réforme du Code du travail

Camarades,

Emmanuel MACRON est président de la République depuis le 7 mai 2017. Il a, comme il l'avait annoncé pendant la campagne présidentielle, immédiatement confirmé le calendrier des contre-réformes qu'il a décidé d'engager et notamment celle concernant le Code du travail.

Si le nouveau président de la République bénéficie d'une majorité à l'Assemblée nationale, celle-ci ne représente guère que 15 % des électeurs inscrits. 60 % des électeurs ne se sont pas déplacés ou ont mis un bulletin blanc ou nul dans les urnes. Et les abstentionnistes, ce sont très majoritairement les salariés et les jeunes !

Les salariés, les fonctionnaires les retraités, les chômeurs, ne sont pas dupes ! Tous ont compris que le programme affiché pendant la campagne présidentielle est

une offensive sans précédent contre les conquêtes que constituent le Code du travail, le statut de la fonction publique, la protection sociale dans son ensemble, Assurance chômage et Sécurité sociale, sans oublier les retraites et les services publics.

Aujourd'hui, les députés s'installent à l'Assemblée nationale, c'est donc l'occasion de leur rappeler les revendications portées par notre organisation sur tous ces points.

Ils vont très certainement voter la loi d'habilitation nécessaire au gouvernement pour légiférer par ordonnance sur cette loi Travail.

Le gouvernement avance caché sur ce projet d'ordonnances. 48 séances de concertation sont organisées avec l'ensemble des organisations syndicales et patronales, ce qui représente 6 h par organisation. Et ne nous y trompons pas, la concerta-

tion n'est pas la négociation ! Ces concertations peuvent peut-être apparaître comme étant plus démocratiques que la méthode utilisée par l'ex 1er ministre Manuel VALLS, toutefois, les révélations publiées par le Parisien et Libération sont autant d'indications sur la manière dont le gouvernement a l'intention de conduire cette réforme.

Dans ses colonnes, Libération cite une série de pistes explosives comme la négociation au niveau de l'entreprise des motifs de licenciement, du niveau des indemnités de licenciement et des critères encadrant le recours aux CDD.

Aussitôt, Jean-Claude MAILLY a dénoncé ces pistes et indique que si telle était la volonté du gouvernement, les concertations allaient tourner court. Nous verrons bien et FO jugera en toute indépendance les proposi-

tions.

Depuis, le journal Le Monde a publié le 22 juin, le contenu du projet de loi d'habilitation qui permettra au gouvernement de légiférer par ordonnances. Lorsque les députés l'auront voté, le gouvernement aura les mains libres et ce projet de loi confirme toutes os craintes :

- la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche, y compris dans des domaines réservés à la branche,
- la fusion des instances représentatives des salariés avec l'intégration du DS, ce qui revient à retirer à l'organisation syndicale, la prérogative de la négociation;
- le plafonnement des indemnités prud'homales dans le cas de licenciements abusifs;
- l'introduction du chèque

syndical qui fait de l'employeur, le financeur des organisations syndicales, ce qui pose le problème de l'indépendance syndicale;

- l'introduction du contrat de projet, il s'agirait d'un pseudo CDI avec une fin. Et bien sûr il n'y aurait pas de versement comme c'est le cas actuellement de l'indemnité de précarité pour les CDD;
- un autre point consisterait à modifier le périmètre retenu pour apprécier les difficultés d'un groupe international, qui licencie dans une de ses filiales. Le projet de loi pourrait limiter le périmètre de recherche uniquement à la France tout au plus à l'Europe. Ce qui revient à donner la priorité aux licenciements sur le territoire, à protéger les bénéfices réalisés ailleurs et à

désinciter à l'investissement pour sauver des emplois.

Camarades,

Face à cette volonté de destruction du Code du Travail, des conventions collectives, et au-delà du statut de la Fonction publique, nous n'avons d'autre choix que de préparer le rapport de force, y compris avec les autres organisations syndicales si c'est possible.

Faire reculer le gouvernement sur ce projet d'ordonnances qui s'apparente à un 49.3, c'est l'obliger à revoir sa copie, sur les contre-réformes à venir, l'assurance chômage, les retraites, la formation professionnelle.

Dès à présent, organisons les salariés.

Préparons la résistance!

Ne lâchons rien!

Motion remise à la préfète

L'Union Départementale FO du Maine et Loire a pris connaissance des projets du gouvernement de réformer le Code du travail via des ordonnances.

L'UDFO 49 rappelle son attachement à un code du travail garant de la protection des salariés, aux conventions collectives, au statut de la Fonction publique. Elle s'oppose à la volonté du gouvernement de vouloir inverser la hiérarchie des normes pour ramener la négociation au sein des entreprises.

L'UDFO 49 lance un avertissement au gouvernement. Toute tentative de remise en cause du Code du travail se heurtera à la résistance des organisations syndicales et des salariés.

Près d'une centaine de militants FO, rassemblés devant la préfecture le 27 juin : « Bas les pattes devant le code du travail ! »



La preuve par l'Allemagne : la déréglementation du travail ne génère pas d'emplois et appauvrit les travailleurs

Après les lois Macron, Rebsamen et El-Khomri sous le précédent quinquennat, le gouvernement d'Édouard Philippe prépare une destruction encore plus violente du droit du travail qui devrait être suivie d'une remise en cause du régime d'assurance chômage.

Ces projets ont un modèle : les réformes « Hartz¹ », engagées en Allemagne au début des années 2000, sous le gouvernement Schroeder, parées de toutes les vertus par les économistes inspirant Emmanuel Macron puisque l'Allemagne aurait l'un des taux de chômage les plus bas d'Europe.

Une analyse plus précise montre que la réalité est toute autre : ces réformes du marché du travail n'ont pas réduit le chômage et, surtout, ont provoqué une explosion du nombre des travailleurs pauvres, l'un des plus élevés d'Europe.

1 Les réformes Hartz sont les réformes du marché du travail qui ont eu lieu en Allemagne, entre 2003 et 2005, sous le mandat du chancelier Gerhard Schröder (SPD). L'inspirateur de ces réformes, Peter Hartz, était le directeur du personnel de Volkswagen

Un chômage sous-évalué

Selon Eurostat, l'institut de statistiques européen, le taux de chômage allemand est de seulement 3,9 % au début de l'année 2017, alors qu'en France, il est de 9,5 % en avril 2017.

Mais le taux de chômage allemand donné par Eurostat est largement inférieur à celui établi par l'Agence allemande pour l'emploi. Selon les chiffres de l'administration allemande, ce taux de chômage s'élevait à 5,8 % en avril 2017. C'est près de deux points de pourcentage de différence avec le taux

d'Eurostat!

La définition utilisée par Eurostat est celle de l'Organisation internationale du travail (OIT), pour qui un emploi commence à partir d'une heure de travail par semaine.

Pour le Pôle emploi allemand, par contre, sont considérées comme chômeuses les personnes inscrites au chômage qui sont disponibles sur le marché du travail et qui cherchent un emploi d'au moins 15 heures par semaine.

Un chômage réel à 8 %

En regardant les chiffres de

la « sous-activité », l'image d'un pays presque sans chômeurs en prend encore plus pour son grade. Le nombre total de personnes considérées comme « sous-occupées », chômeurs compris, s'élève en Allemagne à plus de 3,5 millions (en mai 2017), ce qui fait 7,8 % de la population active.

Une masse considérable de travailleurs sous-occupés

Qui sont ces travailleurs sous-occupés non comptabilisés comme chômeurs ?

Il s'agit par exemple des chô-

LE COMBAT SOCIAL FO 49 (Prix : 1 €)

Imprimé à l'Union Départementale cgt-Force Ouvrière de Maine-et-Loire 14, place Louis Imbach 49100 ANGERS

Tel : 02 41 25 49 60 — mél : udfo49@force-ouvriere.fr

Inscrit à la CPPAP n° 0720S07442 Directrice de publication : Catherine ROCHARD. Rédacteur en chef : Jean-Jacques NICOLAI
<http://www.fo49.fr>

Sommaire

2 & 3 L'éditorial de Catherine Rochard : Prise de parole de Catherine Rochard au rassemblement du 27 juin contre les ordonnances
4 & 5 La déréglementation du travail ne génère pas d'emplois et appauvrit les travailleurs

6 à 9 Dossier spécial ; projet de loi d'habilitation des ordonnances
10 Assemblée générale du Spaseen-FO 49
11 Action sociale ; manifestation contre les appels à projets en Maine-et-Loire
12 Affichette AG de rentrée

meurs de longue durée de plus de 58 ans. En Allemagne, l'âge légal de départ à la retraite est de 67 ans. Mais un chômeur de longue durée de plus de 58 ans est effacé des chiffres officiels du chômage. En mai 2017, ils étaient plus de 160 000 dans ce cas.

Ne sont pas comptabilisés, non plus, ceux qui suivent une formation – plus de 170 000 personnes –, de même que les chômeurs qui ont un « job à un euro » : 85 000 personnes occupent ces emplois à temps très partiel et à durée limitée dans les collectivités ou le secteur associatif, payés un euro de l'heure en plus de l'allocation sociale.

Sont aussi éliminés les chômeurs suivis par des firmes privées dans leur recherche d'emploi.

Une explosion de la précarité

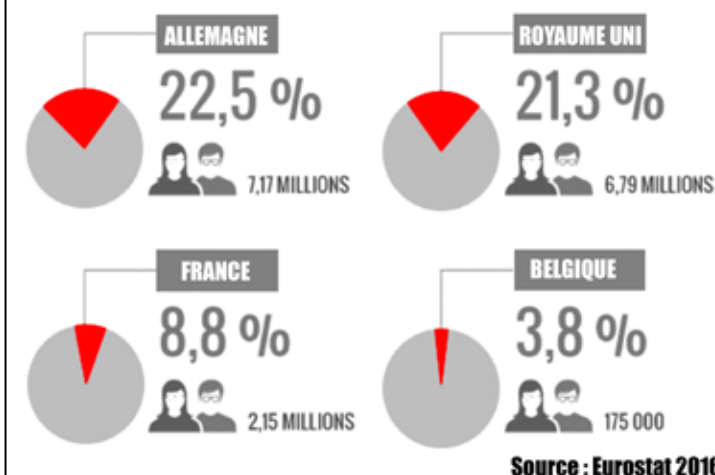
Un des objectifs de la politique de Schröder était de baisser le coût du travail en ouvrant largement le secteur des bas salaires, et il y est parvenu. **Le boom prétendu de l'emploi consiste essentiellement en des emplois précaires et des temps partiels. Et le prix payé par les travailleurs est extrêmement élevé.**

Il y a aujourd'hui

- 1,2 million de travailleurs qui doivent en plus faire appel à l'aide sociale,
- 7 millions de travailleurs à bas salaire,
- un million de travailleurs intérimaires (le nombre de travailleurs intérimaires en Allemagne n'a jamais été aussi élevé qu'aujourd'hui),
- et 2,6 millions de personnes qui ont un deuxième emploi.

Le volume de travail n'a pas

PART DES SALARIÉS PAUVRES (DONT LE SALAIRE EST INFÉRIEUR À 60% DU SALAIRE MÉDIAN) ET NOMBRE DE SALARIÉS CONCERNÉS



augmenté depuis dix ans. Il a juste été partagé entre plus de personnes.

Une pauvreté qui explose

Les réformes Hartz se sont donc faites au prix de très gros sacrifices pour les salariés. À coup de mini jobs, d'une moindre indemnisation des chômeurs et d'un recours important au temps partiel¹ notamment chez les femmes.

Résultat : l'Allemagne affiche l'un des taux de travailleurs pauvres, ceux qui gagnent moins de 60 % du salaire médian, les plus élevés d'Europe, avec 22,5 % contre 8,8 % en France. La moyenne européenne est de 17,4 %.

Quant aux taux de pauvreté, selon le dernier pointage effectué par Eurostat à l'automne dernier, celui-ci pour l'année 2015 — qui correspond au nombre de personnes vivant dans un foyer dont le revenu disponible est inférieur à 60 % du revenu médian — était de 16,7 % outre-Rhin alors qu'il ne s'élevait « que » à 13,6 % en France. Et cela alors que le seuil

¹ Les emplois à temps partiel représentent 57 % des emplois créés en 2016 en Allemagne

de pauvreté est inférieur en Allemagne. De l'autre côté du Rhin, il représentait 12.401 euros par an pour une personne seule alors qu'en France, il était de 12.849 euros. L'Allemagne a plus de pauvres que la France.

Voilà a quoi ont conduit les politiques d'austérité et de déréglementation du travail.

Pour justifier cette politique ouvertement libérale, dite de « désinflation compétitive », Helmut Schmidt avait en son temps énoncé un théorème resté célèbre : « **les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après demain** »... Sauf que cette politique visant à réduire les salaires en déréglementant le travail n'a conduit qu'au ralentissement durable de la croissance : la baisse du pouvoir d'achat engendrant une moindre consommation, donc une baisse des débouchés des entreprises.

La conséquence ? Les entreprises ont peut-être retrouvé des marges et fait des profits... Mais la demande baissant, ces profits, au lieu d'être investis, sont allés dans les poches des actionnaires et les salariés se sont, eux, durablement appauvris !

REPÈRES

Selon M. Gattaz, le principal frein à l'embauche serait la complexité du Code du travail. C'est un mensonge. Lorsque l'Insee demande aux patrons d'identifier les « barrières à l'embauche », ces derniers citent en premier lieu « l'incertitude économique » (28 %) puis « la main-d'œuvre compétente indisponible » (27 %). Les risques juridiques liés incertitudes liées à la réglementation ne représentent, elles que 11 %. (note de conjoncture Insee, juin 2017)

Le projet de loi d'habilitation des ordonnances : un projet réactionnaire d'inspiration corporatiste

Le projet de loi d'habilitation des ordonnances a enfin été rendu public, quelques jours avant qu'il ne soit présenté au conseil des ministres le 28 juin. Le projet de loi fourmille d'expressions (« possibilité », « sous certaines conditions », « définissant », etc.) restant apparemment dans le flou, laissant penser qu'il y aurait des « marges de manœuvre ». Comme la presse l'a souligné, « le gouvernement Macron ne s'interdit rien, même s'il n'est pas assuré de pouvoir s'autoriser tout. »

Cela dit, le contenu du projet de loi d'habilitation laisse transparaître ce que sera le texte final : quels que soient les « replis » opérés par le gouvernement sur tel ou tel sujet, il sera – comme nous le démontrons ci-dessous – fondamentalement d'inspiration « corporatiste » (voir encadré) : le but poursuivi est celui de l'intégration des organisations syndicales à « l'entreprise » conçue comme une « communauté de destin » réunissant patrons et salariés, ce qui signifie la destruction des organisations syndicales indépendantes. Comme tel, nous devons le combattre !

L'article 1

La hiérarchie des normes inversée, les patrons « sécurisés »

L'article premier annonce la couleur : par ordonnances, le gouvernement pourra faire passer dans la loi le fait « **de reconnaître et attribuer une place**

centrale à la négociation collective d'entreprise ».

Et pour « sécuriser » les patrons, ces accords d'entreprise bénéficieront « **sauf dans certaines matières et sous certaines conditions, d'une présomption de conformité à la loi** ». Autrement dit, l'accord d'entreprise étant reconnu *a priori* conforme à la loi, il sera très compliqué aux organisations syndicales qui y seraient opposées, de le contester en justice... « *Sauf dans certaines matières* » dit le texte. C'est un des multiples exemples des prétendues « marges de manœuvre » : quels que soient les « reculs », il y aura de toute façon des domaines où la présomption de licéité sera effective.

L'accord s'imposera aux salariés qui, s'ils refusent, seront licenciés

Une fois reconnu systématiquement licite, l'accord devra pouvoir s'impo-

ser aux salariés sans qu'ils puissent y résister.

Les ordonnances devront en effet unifier « **le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications issues d'un accord d'entreprise** ».

Quel aveu ! Le texte prévoit donc clairement que le salarié en désaccord avec l'accord d'entreprise sera licencié et ne laisse, comme « marge de manœuvre » que la discussion sur les conditions de ce licenciement !

L'accord d'entreprise pourra s'imposer même si c'est un domaine réservé

Les ordonnances devront définir « **les conditions dans lesquelles un accord collectif d'entreprise peut déroger à l'accord de branche y compris dans certains domaines réservés à la branche par la loi ou la convention de branche ou l'accord pro-**

REPÈRES

Le Corporatisme (extraits d'un encadré publié dans le numéro de mai 2017 du Combat Social)

Le « corporatisme est une doctrine politique qui a pris corps essentiellement au sein du catholicisme dit social et qui a inspiré nombre de régimes totalitaires, parfois fascistes (Mussolini, Pétain, Salazar, Franco...).

Le projet du corporatisme est l'organisation d'institutions qui rassemblent patrons et ouvriers subordonnant les intérêts de ceux-ci aux intérêts de l'entreprise, ce qui entraîne la disparition (ou la destruction) des syndicats comme organes indépendants et leur intégration aux rouages de l'entreprise.

Pour décrire le Corporatisme, le mieux est de donner la parole à un spécialiste :

“Abandonnant... la pratique des coalitions ouvrières et patronales dressées les unes contre les autres, il (l'ordre nouveau corporatiste) institue des groupements comprenant tous les membres d'un même métier : patrons, techniciens, ouvriers.

Le centre du groupement n'est donc plus la classe sociale, patronale ou ouvrière, mais l'intérêt commun de tous ceux qui participent à une même entreprise.” (Philippe Pétain, 1er mai 1941.)

DOSSIER SPÉCIAL ORDONNANCES

fessionnel ou interprofessionnel. »

Aujourd'hui, même après la loi Travail, un accord de branche peut interdire qu'un accord d'entreprise soit moins favorable sur tel ou tel sujet. Avec les ordonnances, ce frein n'existera plus.

Le recours au référendum « facilité »

Logiquement, ce même article premier prévoit bien que les ordonnances faciliteront « **les modalités de conclusion d'un accord, facilitant les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord** ». Le recours au référendum sera donc « facilité ». Par contre, il semble que le référendum d'initiative patronale soit abandonné... concession faite à leurs amis de la CFDT sans doute.

Le démantèlement des branches accéléré

L'article 1er ouvre aussi la perspective d'une accélération du processus, introduit par la loi El Khomri, de remise en cause des branches, appelées à être fusionnées/liquidées.

Autant dire que de la combinaison de ces dispositions, les conventions collectives de branche sortent en charpie

L'article 2

Les Institutions Représentatives du Personnel fusionnées en une seule instance aux attributions à définir

Nous sommes pourtant

habitué à la novlangue de ceux qui veulent détruire les acquis... Mais là elle devient risible. Ainsi, si les ordonnances doivent permettre de fusionner « **en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en définissant les attributions et le fonctionnement de cette instance fusionnée** », c'est, dit le texte, pour « **renforc[er] les prérogatives des représentants du personnel** »

Vous avez bien lu! Le laminage du nombre des représentants et la remise en cause des missions spécifiques de chacune de ces institutions qui permettent aux représentants du personnel de défendre les revendications des salariés (DP); d'avoir un minimum de contrôle sur les restructurations et leurs conséquences sur l'emploi (CE); d'agir pour préserver la santé et la sécurité des salariés (CHSCT), tout cela est détruit pour « **renforcer les prérogatives des représentants du personnel** »!

Pour y substituer quoi? Une institution nouvelle, dont les « attributions » ne

seront pas forcément celles des DP, CE, CHSCT (contrairement à la délégation unique du personnel, DUP, actuelle lorsqu'elle existe), mais seront définies par l'ordonnance.

Les prérogatives des syndicats fondamentalement remises en cause

Les ordonnances pourront déterminer « **les conditions dans lesquelles l'instance fusionnée peut constituer une instance unique exerçant également les compétences en matière de négociation des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.** » (Souligné par nous, NDLR.)

Aujourd'hui, la négociation est une prérogative exclusivement syndicale, chèrement conquise par la classe ouvrière, qui ainsi dresse face au patronat organisé, ses propres organisations de classe.

C'est pour cette raison que le patronat revendique, depuis longtemps, de pouvoir directement négocier non pas avec les syndicats, mais avec les élus.

Avec une telle disposition, les salariés seront atomisés

REPÈRES

Selon une étude du cabinet Technologia que s'est procurée le JDD et réalisée auprès de 1024 actifs non élus travaillant dans des entreprises de plus de 50 salariés, le rôle et les moyens des organisations syndicales doivent être sauvegardés. Pour 67 % d'entre eux, les conditions de travail, la santé et la sécurité sont l'une de leurs premières missions; 83 % estiment nécessaire de conserver plusieurs instances et 60 % se prononcent contre la possibilité pour l'employeur d'organiser un référendum à sa seule initiative. (JDD, 25 juin 2017)

**ORDONNANCES MACRON :
VERS UNE NEGOCIATION PLUS DIRECTE !**



REPÈRES

Le CDI de chantier

Utilisé notamment dans le BTP, ce type de contrat de travail n'a en effet de CDI que le nom. Sa rupture est prévue dès sa signature et il n'ouvre pas droit, comme le CDD à une prime de précarité. Nul besoin de passer par un licenciement économique, la fin de mission est une « cause réelle de licenciement » pour motif personnel. Un rêve de patron, donc, plus flexible que le CDI classique et plus sûr juridiquement pour l'employeur que le CDD, dont l'utilisation est encadrée par le Code du travail. Le CDI de chantier est aujourd'hui strictement encadré par la loi et la jurisprudence. Sa généralisation entraînerait une augmentation considérable de la précarité, notamment chez les jeunes.

REPÈRES

Le chèque syndical : l'exemple d'AXA

Dans cette entreprise, chacun reçoit un "chèque" de 54,90 euros pour les cadres et de 46,10 euros pour les autres et a la faculté de le remettre au syndicat de son choix. Le projet de loi d'habilitation va au-delà de l'expérience Axa parce qu'aujourd'hui, chez Axa, un syndicat peut faire, comme Force Ouvrière, le choix de l'indépendance en refusant d'encaisser ce chèque, mais qu'en sera-t-il si cela devient un dispositif légal et généralisé ?

dans les entreprises. Parmi les syndicats, s'il en reste, seul le syndicat majoritaire dans l'instance pourra négocier, et pas les autres. C'est la fin du pluralisme syndical. Mais pire, en l'absence de syndicat, les élus dits « libres », d'autant plus liés à l'employeur que la plupart du temps il les choisit, pourront négocier.

L'intrusion dans ce qui était le domaine des syndicats va jusque dans un détail qui en dit long : l'ordonnance pourra définir le nombre de mandats successifs d'un élu du personnel. À la poubelle, la souveraineté des syndicats choisissant librement qui les représentera !

Les syndicats transformés en rouage de l'entreprise

L'article 2 introduit le « *chèque syndical* ». « *La possibilité pour le salarié d'apporter des ressources financées en tout ou partie par l'employeur au syndicat de son choix* ». Ainsi, le financement du syndicat ne serait plus assuré par les cotisations des syndiqués, mais en « *tout ou partie par l'employeur* ».

Qui, alors, dirigera le syndicat ? Poser la question, c'est y répondre : « *qui paie commande* ».

Le projet de loi d'habilitation va encore plus loin : la formation des représentants des salariés serait également assurée par l'employeur comme évidemment leur promotion, leur déroulement de carrière.

Nous avons relevé, dans le précédent Combat Social,

un passage du programme du candidat Emmanuel Macron relatif à la formation des représentants du personnel : « *Au-delà des compétences en droit social, ces formations doivent [souligné par nous, NDLR] aussi porter sur les enjeux spécifiques de la gestion d'une entreprise, pour que syndicats et employeurs parviennent à mieux se comprendre et aboutir à des solutions communes plutôt que de confronter des positions stériles.* »

Reprenons : les syndicats seraient financés par l'employeur, les responsables syndicaux formés par l'employeur afin que cessent les « *positions stériles.* » D'ailleurs sans doute seuls ceux qui sauront dépasser les « positions stériles » bénéficieront de bienveillantes promotions.

Que resterait-il du syndicalisme indépendant ? Rien !

La logique de ce projet d'habilitation des ordonnances, c'est ni plus ni moins la destruction des confédérations syndicales indépendantes, et l'intégration des syndicats. Le syndicat deviendrait un service intégré à la DRH. Ce projet, c'est ce que nous nommons, à Force Ouvrière, le « corporatisme » (voir Combat Social de mai 2017 et encadré page 6.)

L'article 3

Le CDI pulvérisé, le recours au CDD facilité

Les ordonnances devront prévoir « *la faculté d'adap-*

ter par convention ou accord collectif de branche les dispositions, en matière de travail à durée déterminée et de travail temporaire, relatives aux motifs de recours à ces contrats, à leur durée et à leur succession sur un même poste ou avec le même salarié » et favoriser et sécuriser « *le recours aux contrats à durée indéterminée conclus pour la durée d'un chantier* ». En deux paragraphes, c'est tout simplement de la fin du CDI qui est organisée. Il sera donc possible de déterminer par « accord de branche » (mais qu'en restera-t-il ?) les conditions du recours au CDD et leur durée, qui aujourd'hui sont strictement encadrées par le Code du travail (même si les employeurs les contournent souvent). Et si cela ne suffisait pas, il sera toujours possible de recourir au CDI « de chantier », c'est-à-dire un CDI... à durée déterminée !

Les délais de recours en cas de licenciement considérablement réduits

En matière de licenciement économique, depuis l'Ani de 2013, la prescription est de douze mois. Avec les ordonnances, il est envisagé de la passer à quelques semaines.

Les dommages et intérêts versés en cas de licenciement illégal plafonnés

Les ordonnances devront « *Modif[ier] les dispositions relatives à la réparation financière des irrégul-*

DOSSIER SPÉCIAL ORDONNANCES

REPÈRES

La procédure d'extension des conventions et accords collectifs

La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires. Pour l'instant, les seuls critères permettant au ministre du Travail de ne pas étendre un accord collectif de branche portent sur l'insuffisante représentativité des signataires patronaux et la présence de clauses illégales

larités de licenciement, en fixant des planchers et des plafonds obligatoires » voilà reparue la vieille lune patronale, mainte fois tentée, mainte fois retoquée... Décidément la volonté d'imposer un plafond obligatoire des indemnités de dommage et intérêt, après jugement aux prud'hommes, sanctionnant un licenciement illégal, ne faiblit pas !

Le champ d'analyse pour les « difficultés économiques » redéfini, les seuils pour les licenciements économiques relevés

Le projet de loi d'habilitation précise que les ordonnances pourront « **modif[er] les dispositions relatives au licenciement pour motif économique en définissant le périmètre géographique et le secteur d'activité dans lesquels la cause économique est appréciée (...) [et] adapt[er] les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements dans le cadre de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998.** »

L'article 3 prévoit la mo-

dification d'appréciation du périmètre de la cause du licenciement. Ainsi la difficulté financière d'un établissement d'un grand groupe mondialisé ne sera pas analysée au regard du groupe dans son ensemble, mais du seul territoire français par exemple. Les multinationales pourront donc, artificiellement, assécher les finances d'un établissement pour pouvoir le fermer et délocaliser ensuite !

Pour ce qui concerne les seuils, la référence à l'Europe permet de prévoir de quoi il s'agit. Aujourd'hui, il y a licenciement économique si, dans une entreprise de plus de 50 salariés, on licencie 10 personnes ou plus. Demain, en fonction des directives européennes on peut prévoir que ce seuil sera passé à 30 !

Les autres articles

L'article 4 prévoit entre autres la possibilité de soumettre la procédure d'extension (voir encadré) d'une convention ou d'un accord de branche à l'appréciation de « **motifs d'intérêt général tenant notamment**

aux objectifs de la politique économique et sociale ». Ce qui reviendrait à subordonner la négociation collective de branche à la politique économique et sociale du gouvernement. Il s'agit d'une remise en cause fondamentale de la liberté de négocier.

L'article 5 assouplit les textes sur la « pénibilité », qui fut introduite afin de faire passer pour une « avancée sociale » la réforme des retraites de Hollande de 2012 et ses mesures régressives. Les mesures régressives restent et la prétendue « avancée sociale » disparaît !

L'article 6 autorise le gouvernement à modifier le Code du travail pour qu'il soit « mis en cohérence » avec les futures ordonnances.

L'article 7 donne à travers des aspects techniques un chèque en blanc pour de nouvelles mesures dans le domaine du repos dominical.

L'article 8 est consacré à la procédure d'adoption parlementaire.

L'article 9 est consacré au décalage d'un an du prélèvement de l'impôt à la source, ce qui n'a rien à voir avec le sujet.



Le conseil des ministres

Assemblée générale du Spaseen-FO (Syndicat des Personnels Administratifs des Services Extérieurs de l'Éducation Nationale)



Malika Houari, secrétaire du Spaseen-FO 49

Le SPASEEN FO 49 a réuni ses adhérents en Assemblée générale de fin d'année scolaire. 22 adhérents ont participé.

Catherine Ro-
chard, secrétaire
de l'Union Dé-
partementale,
a introduit la
réunion en re-

venant notamment sur la volonté de destruction du code du travail comme du statut de la fonction publique du nouveau gouvernement.

Le rapport moral et d'activité a permis de revenir sur la situation des personnels administratifs de l'Éducation Nationale.

La mise en œuvre du prétendu « Protocole » Parcours Carrières Rémunérations – (PPCR) imposé par l'ancien gouvernement bien qu'il ait été rejeté par la majorité des organisations syndicales, est une grave remise en cause

du statut puisqu'il prévoit des règles de gestion dérogatoires avec le cadrage national garanti actuellement. C'est un des exemples des attaques contre notre statut. Les miettes octroyées avec le PPCR n'ont pas permis de résorber la précarisation salariale et la smicardisation ambiante : Alors que l'écart de rémunération entre le 1er échelon d'attaché (catégorie A) et le SMIC était de 75 % en 1983, en 2016, il est de moins de 15 %.

Les personnels administratifs ont été touchés par toutes les réformes qui ont été menées dans l'Éducation nationale ce qui a généré restructurations, réductions d'effectifs, etc. Ils n'ont pas non plus été épargnés par les mesures de rémunérations « au mérite » qui met à l'honneur le « fait du prince ».

Ce qui nous attend aussi avec les mesures annoncées :

- Gel du point d'indice est annoncé pour 2017 et 2018!
- 20 000 suppressions de postes de personnels non enseignants!
- la restauration du jour de carence!
- le recours massif aux emplois précaires avec l'embauche de vacataires et de non-titulaires en lieu et place de postes pérennes!

A l'issue du rapport moral, de nombreuses interventions sont revenues sur le

combat mené par le syndicat l'année scolaire écoulée comme des problèmes rencontrés dans les différents secteurs, par exemple :

- La participation au combat contre la loi El Khomri.
- À la DSDEN (Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale — autrefois Inspection Académique), une nouvelle logique est en œuvre : la rationalisation des moyens et des budgets, avec la notion de « taille critique » d'un établissement ou d'un service... Il y a de quoi s'inquiéter du devenir du service public avec l'introduction de la concurrence et de techniques managériales qui relèvent du privé!

Cette logique est transposée aux lycées et collèges, leur autonomie croissante s'accompagne toujours de mesures de restructurations.

Le syndicat a dû se battre pour imposer des votes dans les instances paritaires pour que soient défendus les droits collectifs des personnels (mobilité, avancement...) l'administration ayant tendance à dénier le paritarisme.

Pour le SPASEENFO49, syndicat de la FNEC FPFO49, de la CGT FO 49, plusieurs impératifs :

- Informer les personnels,
- Continuer de prendre nos responsabilités conformément à nos mandats, car public comme privé, nous refu-



EN DIRECT DES SYNDICATS

sons la fin du Statut et du Code du travail,

- Résister avec et pour les personnels pour que soit possible la défense : de nos droits, du service public et de l'école de la République!
- Nous avons bien sûr proposé aux adhérents de participer au stage de

formation syndicale de l'Union Départementale car c'est un droit acquis!

La détermination et l'indépendance est ce qui garantit que, demain, nos droits et nos missions soient défendus : une fois encore ce fut une rencontre conviviale et riche d'échanges avant les congés d'été mi-juillet, dont nous pro-

fiterons tant qu'on ne nous les aura pas remis en cause!

Vive le SPASEENFO49, La FNEC-FP FO49, L'UD FO49 et les adhérents et militants qui les composent!

Malika Houari,
secrétaire du
SPASEEN-FO 49

Plus de 2000 manifestants de la Protection de l'Enfance à Angers le 12 juin

Plus de 2 000 personnes ont défilé lundi dans les rues d'Angers pour protester contre le projet de réorganisation de la protection de l'enfance du Conseil départemental du Maine-et-Loire, menaçant quelque 350 emplois.

« **Retrait des appels à projets!** », ont notamment scandé les manifestants, qui répondaient à un appel de l'intersyndicale FO, CGT, Sud et CFE-CGC. L'Union Départementale FO soutenait cette manifestation.

Le département du Maine-et-Loire a en effet décidé en juin 2016 de remettre à plat, pour des raisons budgétaires, l'intégralité de l'offre d'accueil

de l'enfance en danger et de lancer un « appel à projets », véritable appel d'offres commercial, pour répondre à ce besoin d'accueil. En voulant gérer l'action sociale comme une entreprise privée, en recherchant une concurrence fondée sur le moins-disant social, le Conseil Départemental du Maine-et-Loire compromet gravement la prise en charge des enfants, menace de dépôt de bilan 5 associations. Quelque 350 emplois sont en conséquence menacés.

Dans l'appel à projets, « **le prix de journée était de 30 % inférieur à ce qu'il était et des associations historiques n'ont pas pu s'aligner** » a expliqué Marc Mandelbaum, se-

crétaire du SDAS-FO 49 (Syndicat départemental de l'Action Sociale FO du Maine-et-Loire). Il craint par ailleurs que

les associations retenues proposent, en raison d'un « coût inférieur », « **une qualité d'accompagnement inférieure** » des enfants placés. « **Cinq associations du Maine-et-Loire qui s'occupaient jusque-là de l'accueil n'ont pas été retenues** », a-t-il expliqué. A l'inverse, les fondations privées qui ont été retenues sont forcément moins chères puisqu'elles n'appliquent pas la convention collective du secteur et ont leurs propres centres de formation, ce qui les dispense de recruter des personnels qualifiés.

Plusieurs délégations venues de toute la France – notamment du Nord, de Paris, d'Ille-et-Vilaine ou de Loire-Atlantique – ont participé à cette manifestation.

« **Du fait des réductions drastiques des budgets départementaux, conséquence d'une politique de restrictions budgétaires impulsée par le précédent gouvernement et que l'actuel entend poursuivre, ce qui se passe dans le Maine-et-Loire est une préfiguration de ce qui risque de se passer au niveau national** » a ajouté Marc Mandelbaum.



Manifestation du 12 juin : de gauche à droite : Julie Suchet du syndicat des territoriaux d'Angers, Jean-Phillipe Barlouis et Marc Mandelbaum du SDAS-FO 49

**CONTRE LA DESTRUCTION DU CODE DU TRAVAIL
ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES,
POUR LA SATISFACTION
DES REVENDICATIONS !**

21 septembre 2017

**Assemblée générale de rentrée
de l'Union Départementale
cgt-FORCE OUVRIÈRE
de Maine-et-Loire**

