

Loi travail : pourquoi il faut absolument obtenir son retrait ?

Devant l'ampleur du mouvement social qui s'est affirmé depuis le 9 mars, le gouvernement a certes reculé sur certaines mesures du projet initial (plafonnement des indemnités prud'hommales, forfait jour unilatéral, augmentation du temps de travail des apprentis)...

Mais il maintient nombre de mesures régressives et dangereuses : accord d'entreprise qui pourra être moins favorable que la loi dans la plupart des domaines, référendum d'entreprise pos-

sible pour désavouer les syndicats majoritaires, facilitation des critères du licenciement économique, étude uniquement du périmètre national pour apprécier la réalité des difficultés économiques de l'entreprise même si elle est implantée à l'étranger, validation des soi-disant accords de "préservation ou développement de l'emploi" qui permettent d'imposer en cas de difficultés économiques conjoncturelles des réductions de salaire et/ou la flexibilité du temps de travail, restriction drastique de l'intervention des médecins du travail, à rebours de leur mission de prévention...

Congés : la durée et les modalités de congés seront définies par accord d'entreprise, l'employeur n'étant même plus obligé de tenir compte de la situation familiale... De même, les 3 mois de congés légaux pour accompagner un proche en fin de vie pourront être revus à la baisse par simple accord.

Heures sup : une diminution de la rémunération des heures supplémentaires pourra être négociée par accord d'entreprise (+10 % au lieu de +25 % actuellement), et elles pourront être calculées uniquement au bout de 3 ans par un accord de branche !

Santé au travail : la loi travail accroît l'insécurité de l'emploi, cause majeure de souffrance mentale et de dépressions... Santé au travail toujours : visite médicale d'embauche supprimée, visite périodique pour tous les salariés également, et c'est l'employeur qui définira les "postes à risques" qui seuls bénéficient d'un suivi médical régulier.



Et enfin, entre un CDD jetable et un CDI affaibli...

Comment louer un appartement ? Faire un emprunt à la banque ?

Bonjour les générations Tanguy !

Nos perspectives...

Ce projet de loi ne répond pas aux enjeux de protection du travail qu'exige l'économie du 21e siècle.

Il est encore temps de se tourner vers d'autres choix économiques et sociaux :

- inciter les entreprises à anticiper l'avenir en aiguillant les investissements vers la transition écologique, vers la qualité et la durabilité des produits, vers la formation.

- engager des investissements publics pour la recherche, l'éducation, de nouveaux systèmes énergétiques et de transports...

- réduire progressivement le temps de travail pour partager celui-ci en même temps que les revenus...

Seule l'amplification du mouvement permettra le retrait de ce projet et la discussion pour de nouveaux droits sur une autre base.

Il peut aussi être l'occasion de réinventer ensemble l'emploi et le travail que nous voulons.

Ne manquons pas cette occasion.

Agissons pour le retrait de ce texte régressif !

Les fonctionnaires sont aussi concernés !

Si ce projet vise d'abord à modifier le code du travail, les agents de la Fonction Publique sont tous concernés par les régressions qui pourraient être transférées dans le secteur public (dialogue social, rapport national/local, temps de travail...).

Bientôt nos statuts fragilisés ? et la situation des agents contractuels...

En effet, nombre de règles inscrites dans le statut sont déjà la transposition de dispositions du code du travail, auquel nous avons parfois recours en matière de **temps de pause ou de repos** par exemple.

Le projet de loi travail, s'il était adopté, permettrait au gouvernement de mettre en place, par une

Vers des accords locaux ? en lieu et place de la règle commune ...

Faire primer les accords locaux sur les accords validés au niveau national dans la Fonction Publique conduirait à fragiliser encore un peu

procédure d'ordonnances, un compte personnel d'activité pour les fonctionnaires. Dans ces conditions, le gouvernement aurait carte blanche pour mettre en place un dispositif d'individualisation des droits ce qui suscite de bien légitimes inquiétudes quant à nos statuts.

plus l'égalité de traitement des citoyens dans l'accès au service public, comme celle des agents entre eux.

Ainsi, les accords d'entreprise qui priment sur la loi commune, **les agents des CFAA-CFPPA les subissent déjà !** Les 5200 collègues contractuels des CFAA, CFPPA et LEGTA (30% des agents de l'Enseignement Agricole Public) ne peuvent bénéficier d'accord nationaux garantissant leurs conditions de rémunération, de travail et de déroulement de carrière. Ils sont soumis à des accords d'établissement (protocoles) imposés le plus souvent sans réel rapport de force possible dans les conseils d'administration de nos 170 EPLEFPA. Cette situation crée de fortes disparités entre centres et établissements et un chantage permanent à l'emploi sous couvert d'équilibre financier empêchant la construction de garanties collectives pour tous. C'est également cette même triste réalité que vivent au quotidien les agents contractuels de l'Enseignement Supérieur Agricole.



Des conséquences néfastes pour nos formations ? et pour nos moyens...

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, comme par apprentissage. Ces dispositions peuvent apparaître (et sont « vendues » comme telles par ceux qui les promeuvent – CFDT comprise) comme favorables aux apprenants qui ne repartent pas « sans rien » ou voient s'ouvrir des modes d'acquisition plus progressive des diplômes... Sauf que ces bonnes intentions en trompe-l'œil ne résistent pas à l'analyse. **C'est bien la délivrance de diplômes nationaux en tant que tels qui est à terme en ligne de mire.** En effet, un apprenti avec son attestation ou un élève avec son bloc de compétences profes-

sionnelles validées seront sans doute « employables » demain... sans diplôme – c'est là le progrès – et donc par suite sans convention collective et avec à la clé les incidences que l'on sait sur les salaires !

Autre perspective réjouissante prévue par la loi travail : les établissements d'enseignement secondaire privés et hors contrat pourraient désormais être bénéficiaires de la **taxe d'apprentissage**. Cela diminuerait encore la part "hors quota" dont les lycées et collèges publics peuvent bénéficier, sachant qu'avec la dernière réforme de la taxe, les établissements publics en ont déjà perdu en moyenne 30%...