

Grève et manifestations le 28 avril pour le retrait de la loi El Khomri

Manifestations du 1er mai

Les ingénieurs, cadres, techniciens, professions intermédiaires administratives du MEDDE, du MLHD, des DDT, avec tous les salariés refusent la régression sociale !

La mobilisation pour le retrait de la loi El Khomri a obtenu des résultats : le gouvernement a du recevoir les syndicats après le 9 mars, et les organisations étudiantes et lycéennes après le 31 mars. Il a du apporter quelques modifications à son texte et répondre à certaines revendications des jeunes, mais c'est tout à fait insuffisant.

Il n'a pas convaincu :

66% des cadres pensent que cette loi ne favorisera pas l'emploi, 75% qu'elle n'aura pas d'impact positif sur leur entreprise, 78% qu'elle ne favorisera pas la création d'emploi dans leur entreprise.

71% des français sont opposés à cette loi.

Le débat parlementaire promet d'être houleux. Obtenir le retrait de la loi est possible.

Des mouvements sociaux se développent : A la SNCF sur le règlement intérieur du temps de travail, la sécurité, contre le dumping social. Les intermittents du spectacle sont en grève illimitée pour défendre le régime particulier lié à leurs conditions de travail. Les opposants au texte sur le secret des affaires lancent une pétition européenne.

Pourquoi il faut retirer le projet

Sa logique fondamentale est de chercher un faux « équilibre » entre patronat et salarié, alors que le code du travail a pour fonction de protéger le salarié par rapport à un contrat de travail déséquilibré par nature en faveur de l'employeur.

L'inversion de la hiérarchie des normes au moyen du recours systématique à l'accord d'entreprise ou au référendum, qui permet d'appliquer des règles moins favorable que la règle « socle » renforce les pouvoirs de l'employeur qui se place, un peu plus, au dessus de la loi. L'amélioration de la compétitivité de l'entreprise devient un critère de licenciement.

Dans le détail, le projet de loi organise la régression sociale en matière de temps de travail, de modulation sur de longues périodes, de congé, de licenciement, y compris pour préserver la compétitivité et de modification du contrat de travail, de médecine du travail, de droit du CHSCT etc.

Le compte personnel d'activité reste très insuffisant, très loin de la sécurité sociale professionnelle proposée par la CGT. La garantie jeunes n'est pas financée et les missions locales qui doivent la mettre en œuvre n'en ont pas les moyens.

Les ingénieurs, cadres, techniciens, professions administratives intermédiaires de la fonction publique sont concernés :

Les questions de temps de travail et de paiement des heures supplémentaires sont un élément majeur des dispositions du projet de loi. Elles vont inciter à un regard encore un peu plus laxiste sur l'organisation réelle du temps de travail de nos services, et singulièrement celui de l'encadrement.

La régression en ce qui concerne la médecine du travail et les CHSCT va dans le mauvais sens pour

la prise en compte correcte des souffrances au travail de toutes les catégories, dont l'encadrement.

La baisse du « coût du travail » devient plus que jamais un facteur déterminant qui va peser sur les décisions à prendre pour le service public et raviver la concurrence, la fuite du travail vers le secteur privé, encourager les suppressions d'effectifs.

Les garanties du statut sont fragilisées, de plus en plus hors normes, tout en renforçant les obligations des fonctionnaires. La loi déontologie fait passer dans la loi des principes de comportement (dignité, impartialité, intégrité et probité, neutralité et probité, neutralité et laïcité) jusque là traités par la jurisprudence. Le chef de service devient garant du respect de ces principes.

La CGT, loin d'être passéiste, veut construire un nouveau code du travail, notamment autour de :

- la constitutionnalisation de la hiérarchie des normes et du principe de faveur (les accords locaux doivent être plus favorables que la loi.
- Redonner pour but à la négociation collective l'amélioration des droits et garanties collectives par rapport au socle du code du travail (ou du statut)
- garantir les droits d'expression des salariés, d'expertise des syndicats
- la prise en compte des nouvelles formes de travail développées avec les technologies numériques
- la construction du Nouveau Statut du Travail Salarié fondé sur des droits attachés à la personne du salarié (un peu dans l'esprit du droit à la carrière dans la fonction publique par exemple)
- du passage au 32h, du droit à la déconnexion et de la création d'emploi.

Se syndiquer :

Gagner le retrait de la loi El Khomri, faire progresser les droits des salariés dans ce contexte de régression sociale et de crise demande d'être solidaires au quotidien, des réflexions, des débats sur les revendications, de nombreuses forces, d'être présents dans tous les services, dans les entreprises, sur le « terrain ».

Pour les mêmes raisons les ingénieurs, cadres, techniciens, professions administratives ont besoin de disposer d'organisations syndicales, plus fortes, plus pertinentes, où ils peuvent discuter de leurs conditions de travail et de leurs revendications, de management, de droit d'expression professionnelle comme de temps de travail et de carrière.

Dans la CGT l'UGICT anime ce syndicalisme de l'encadrement. Dans la Fédération CGT l'OFICT cette activité syndicale spécifique

Pour se syndiquer contacter un militant du service ou contacter l'OFICT

Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la CGT Equipement Environnement 263 rue de Paris • Case 543 • 93515 Montreuil Cedex Tél. : 01 55 82 88.72 14 • Fax : 01 48 51 62 50 • ofict.equipement@cgt.fr •
--