

Loi travail : le véritable objectif, la déflation salariale pour tous

Ce serait une erreur de considérer que la réforme (la démolition) du code du travail ne concernerait que les seuls salariés du privé : public ou privé, actifs ou retraités, cette réforme concerne **toute la société** qu'elle ramènerait un siècle en arrière.

« Licencier pour embaucher » : paradoxe et imposture

- la **justification officielle de la Réforme** est de lever l'obstacle supposé à l'embauche que constituerait la protection du salarié en cas de licenciement lié à une difficulté future de l'entreprise, cela s'appuyant sur des modèles étrangers (Espagne notamment) censés confirmer cette thèse : la protection des travailleurs en CDI jouerait globalement contre l'emploi et favoriserait le développement des CDD et de la précarité.
- **en réalité**, l'expérience de ces dernières années montre bien, hélas, qu'il est tout à fait possible au patronat de licencier et supprimer des emplois : ce qui est visé est simplement les garanties juridiques qui encadrent encore cela et les indemnités qui en découlent.
- **les comparaisons internationales** (cf études de l'OCDE) montrent bien qu'il n'y a aucune corrélation entre le niveau de protection des travailleurs et le chômage : dans l'exemple espagnol, où effectivement les licenciements ont été facilités à l'extrême, le chômage est à 22.5 % des actifs (46 % chez les jeunes) et depuis 2008, 700 000 espagnols ont été contraints à l'exil.
- **un employeur n'embauche pas** s'il n'a pas la perspective de vendre sa production : **le principal obstacle au redémarrage de l'emploi est dans la réduction de la demande**, fruit des politiques d'austérité menées en France et en Europe
- **le pacte de responsabilité** a distribué aux entreprises plusieurs dizaines de milliards d'argent public, sous forme de réduction des cotisations sociales et d'exemptions fiscales, tout cela au prix de la réduction des dépenses publiques (les services publics, la protection sociale) et pour quel résultat ? **Monsieur Gattaz, véritable co-auteur de ce plan, avait promis un million d'emplois : où sont ils ?**



L'objectif réel, contraindre à la baisse des salaires

- **le contenu même** de la loi confirme que l'objectif n'est pas l'emploi, bien au contraire. Les dispositions visant à payer moins les heures supplémentaires, voire dans certains cas à ne pas les payer (possibilité d'un temps de travail porté à 38, 39, 40 heures avec un salaire maintenu sur la base de 35 heures, soit une baisse du salaire horaire) jouent directement contre de nouvelles embauches
- **en réalité, en facilitant les licenciements, il s'agit d'obtenir des salariés fragilisés, précarisés, plus à même d'accepter, sous le chantage de l'emploi, des baisses de salaire**
- tous les états de l'UE sont engagés, dans le cadre des traités européens dans une course sans fin au moins disant social (sur les salaires et retraites, les services publics, la protection sociale), corollaire de l'appétit sans limites du capital financier.
- cette orientation ne fait qu'accroître les tensions et les déséquilibres en Europe, elle a généré une situation désastreuse en Europe du Sud, mais il s'agit de faire encore un (grand) pas de plus dans la voie qui, manifestement, pour quiconque n'est pas inféodé au pouvoir de « la finance », a plus qu'échoué.

La direction prise est sans issue : les salaires d'aujourd'hui sont les emplois de demain, les réduire c'est aggraver encore le chômage

Une clé, l'inversion de la hiérarchie des normes, la fragilisation des salariés

- **Aujourd'hui** un accord de branche ne peut se substituer à la loi que s'il est plus favorable, idem pour un accord d'entreprise ; avec la loi El Khomri, ce serait l'inverse. Un accord d'entreprise pourrait contrevenir à la loi et être plus défavorable (sur le temps de travail, les conditions de travail, le paiement des heures supplémentaires).
- **Or, le rapport salarial est fondamentalement inégal**, au désavantage du salarié. Suite aux luttes menées par le mouvement ouvrier, la loi a servi à corriger ce déséquilibre, sur le travail des enfants, puis sur la durée de la journée de travail, puis sur la mise en place (en 1910) du code du travail.
- **Dans la dernière période**, l'explosion des CDD, comme l'extension de la précarité dans la fonction publique ont accentué la fragilité des salariés, individuellement bien sûr mais aussi collectivement (il est plus difficile d'obtenir de meilleures conditions de travail et de salaire quand une bonne part des salariés sont précaires)
- **La loi El Khomri**, à l'inverse du processus amorcé il y a 150 ans, stipule que la loi deviendrait facultative, et que chaque entreprise, en somme, concocterait son code du travail particulier. C'est instituer l'arbitraire en règle.

Une même dynamique est à l'œuvre, lourde de régressions du pouvoir d'achat, des conditions de travail, de la liberté dans l'exercice de ce travail, de précarité accrue. Il est vital de la combattre en exigeant, à l'inverse de l'amputation des droits en cours, plus de garanties au travail pour tous.

Tous concernés

l'enjeu ne se limite pas aux salariés du privé mais il impacte la société toute entière

✦ **les régressions sur les retraites** dans le secteur privé ont préparé le terrain (sous couvert de « justice » et d'alignement des situations, vers le bas évidemment) aux réformes sur les retraites de la fonction publique et des régimes spéciaux. **Toute dégradation de la situation salariale dans le privé sera utilisée** pour porter atteinte, encore plus, aux salaires du public et aux retraites, l'objectif de fond étant le même, modifier encore le partage des richesses entre le travail et le capital à l'avantage du second

✦ **la similitude** est aussi évidente entre la logique de la loi El Khomri (transférer la décision de la loi au local, c'est-à-dire au patron) et ce que l'on peut observer depuis des années dans notre secteur, avec la remise en cause du statut, garantie de l'indépendance du fonctionnaire, par le biais du local, avec le renforcement des pouvoirs des chefs d'établissement.