

DOSSIER SPÉCIAL



Le Premier ministre, flanqué de la ministre du Travail lors de la remise du rapport Combexelle, le 9 septembre.

Photo AFP

Vous pouvez compter sur "Informations ouvrières"

Notre journal, *Informations ouvrières*, a depuis toujours mis au centre de sa ligne éditoriale la défense des conquêtes ouvrières et le combat pour l'indépendance du mouvement ouvrier. C'est notamment le cas, depuis la fondation de notre journal, pour la Sécurité sociale, institution capitale de la classe ouvrière. Il est aussi naturel que nous ouvrions largement nos colonnes, dans ce numéro, pour défendre le Code du travail et les conventions collectives, qui font face à une attaque sans précédent du gouvernement Hollande-Valls.

Fidèle à sa vocation de tribune libre de la lutte des classes, notre journal a demandé à des militants ouvriers, qu'ils soient ou non membres du POI, d'aider nos lecteurs à démêler les propositions du rapport Combexelle (sur lesquelles va s'appuyer le gouvernement). Dans les trois pages qui suivent, ces militants soumettent leurs contributions au débat, à la réflexion de tous. Notre journal entend ainsi aider, à la place qui est la sienne, à la résistance qu'appelle cette attaque inouïe.

Dans le même esprit, à la suite de l'assemblée-débat nationale du 6 juin, qui avait réuni à Paris un millier de militants ouvriers et d'élus de toutes tendances à l'invitation d'*Informations ouvrières*, la rédaction de notre journal propose une nouvelle réunion, « le 17 octobre, de 11 heures à 16 heures, pour discuter de la manière dont nous pouvons les uns et les autres prendre en charge les tâches qu'exige la situation en constituant l'Association des amis d'Informations ouvrières » (lire page 16).

Une attaque sans précédent contre le Code du travail et les conventions collectives

Rapport Combexelle : pour Valls, "une étape majeure du quinquennat"

Le 9 septembre, Manuel Valls a reçu officiellement le rapport qu'il avait commandé à un groupe de travail présidé par Jean-Denis Combexelle, un haut fonctionnaire. C'est « une étape majeure du quinquennat », a lancé Valls. Les 44 propositions de ce rapport visent à faire exploser, à la grande joie du Medef, toute la législation du travail en France, par la généralisation d'accords d'entreprise dérogatoires. Il dénonce que, en France, « on ne comprend pas et on n'accepte pas que la règle appliquée aux salariés de l'entreprise X soit différente de celle applicable au sein de l'entreprise Y. » « Notre Code du travail est devenu un ensemble trop complexe, déclare Valls, reprenant la propagande patronale et le contenu du rapport. Un changement de logique est nécessaire. Nous voulons élargir la place de l'accord collectif par rapport au Code du travail. » Parce que la multiplication de règles différentes d'une entreprise à l'autre, ce serait plus simple ? Pour les patrons, assurément ! Le Code du travail est l'endroit où sont concentrées des lois protectrices, arrachées de haute lutte, et qui, pour certaines, ont plus de cent ans d'existence et sur lesquelles s'appuient les confédérations ouvrières.

"IL FAUT QUE CE SOIT UNE RÉFORME D'AMPLEUR, MAIS..."

« L'affaire est ambitieuse. Les réformes dont il s'agit sont en effet de nature quasi constitutionnelle ou, si l'on préfère, organique », dit Jean Pisani-Ferry, commissaire général de France Stratégie, organisme officiel qui publie ce rapport, dont il signe l'avant-propos. « Vers une réforme prudente », titre pourtant le journal *Le Monde* (10 septembre). Un paradoxe ? Non : un artifice pour tenter de surmonter le rejet de Hollande, de son gouvernement, par les travailleurs et la masse des militants ouvriers. Hollande, rappelle *Le Monde*, « veut certes réformer, mais éviter à tout prix un mouvement social, une de ses hantises depuis qu'il est arrivé aux affaires ». Un proche de Hollande confie à ce journal : « Il faut que ce soit une réforme d'ampleur, mais qui ne fasse pas peur, qui n'angoisse pas. » Le député PS Christophe Carèche dévoile la manœuvre : « François Hollande avait raison

de faire le pari de la négociation sociale. Mais on voit bien que l'état des partenaires sociaux ne permet pas de réformer. » Hollande voulait, dès son élection, un « pacte social ».

UNE TENTATIVE D'ATOMISER LES CONFÉDÉRATIONS OUVRIÈRES

Il n'y est pas parvenu. Les confédérations CGT et FO, avec la FSU et Solidaires, ont refusé l'ANI de janvier 2013, le pacte de responsabilité, la loi Macron... Elles ont quitté la conférence sociale de juillet 2014. Carèche poursuit : « Il faut donc contourner le dialogue social en le délocalisant à un autre niveau, celui des entreprises. » En clair : court-circuiter les confédérations et tenter, par la multiplication des accords d'entreprise dérogatoires, de les atomiser, en cassant le Code du travail et les conventions collectives. Ils veulent donc procéder par étapes. Permettre, dans un premier texte de loi, la généralisation des accords dérogatoires, puis, à « moyen terme » (d'ici à quatre ans), revoir le Code du travail lui-même (en l'expurgeant d'innombrables garanties collectives) et sceller le tout dans une réforme constitutionnelle.

UN PROJET DE LOI DANS LES PROCHAINES SEMAINES

« D'ici le début du mois d'octobre », la nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri, engagera « une concertation approfondie » avec les syndicats et le patronat, annonce Valls. Ensuite, le gouvernement élaborera le premier projet de loi « qui donnera lieu (lui) aussi à une concertation avec les partenaires sociaux, jusqu'à la fin de l'année ». Le projet de loi sera présenté en Conseil des ministres « fin 2015-début 2016 » et « discuté et voté par le Parlement avant l'été » prochain. C'est une évidence : les motifs (loi Macron, pacte de responsabilité), qui, le 9 avril dernier, ont conduit des centaines de milliers de militants CGT, FO, Solidaires et SUD à manifester sont aujourd'hui décuplés par ces projets de destruction de toute l'architecture de la réglementation du travail, sur laquelle s'appuient toutes les relations sociales en France, à commencer par les confédérations ouvrières elles-mêmes.



"L'état des partenaires sociaux ne permet pas de réformer. Il faut donc contourner le dialogue social en le délocalisant à un autre niveau"

(Le député PS Christophe Carèche)

ILS ONT DIT

Medef et CFTD applaudissent

"Une opportunité historique" pour le Medef

Pour le Medef, le rapport de la mission Combexelle « est un bon point de départ, dont nous attendons une transcription effective et rapide sur l'ensemble de ses propositions. Il est important que la réforme annoncée permette aux entreprises, salariés et dirigeants, de discuter de tout, y compris de la durée du travail dans chaque entreprise » (communiqué, 9 septembre). « C'est une opportunité historique », a surenchérit son président, Pierre Gattaz (*Les Echos*, 10 septembre).

"Le rapport Combexelle reprend notre analyse", déclare la CFTD

« Le rapport Combexelle propose une réflexion intéressante sur les évolutions du droit du travail » et « reprend l'analyse de la CFTD », indique dans un communiqué Marylise Léon, membre de la direction de la centrale (9 septembre). « Il faut arrêter de croire qu'on fixera tout au niveau national », a ajouté Laurent Berger (le secrétaire général de la CFTD). « Ne fermons pas la porte à ce qui est finalement peut-être un progrès pour la démocratie sociale », a-t-il aussi déclaré.

DOSSIER SPÉCIAL

Rapport Combrexelle

LES PRINCIPALES PROPOSITIONS DU RAPPORT

Propositions nos 9 et 10 : des conventions et accords à durée de quatre ans au plus, et non plus à durée indéterminée !

Le texte du rapport

● **Proposition n° 9** : « Limitation législative dans le temps de la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche. »

● **Proposition n° 10** : « Réforme des règles de révision des accords collectifs pour permettre des adaptations plus rapides. »

Dans l'ordre, la première proposition d'ensemble du rapport est la n° 9, qui prévoit « une limitation législative dans le temps et dans la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche ».

Cette proposition vise à ce que la loi prévoit désormais « que tout accord collectif est un accord à durée déterminée et que, sauf mention explicite contraire à l'accord, cette durée ne peut excéder quatre ans sans qu'il soit possible de contourner cette contrainte par une clause de tacite reconduction ».

Le rapporteur lui-même reconnaît que cette proposition est contraire à toute la tradition française (1).

Tous les accords d'entreprise et de branche professionnelle seraient concernés, tous, sauf, « à ce stade » (et donc demain, sans doute), les textes constitutifs de la convention collective de branche. Tous les quatre ans, maximum (!), on remettrait obligatoirement les compteurs à zéro ! Et, en plus, il est prévu (page 93) la possibilité d'une clause annuelle de « revoyure ».

Pourquoi ? Il faut, selon le rapport, s'adapter « à une économie moderne soumise aux exigences de vitesse et de rapidité d'adaptation », alors que « notre droit de la négociation collective est mal à l'aise pour accompagner les opérations de restructuration des entreprises ».

La convention, l'accord à durée indéterminée, c'est fini ! Ce qui était conçu comme une amélioration progressive de la situation des salariés, à travers des décennies de luttes, doit disparaître. Les droits des salariés pourraient être systématiquement révisés au niveau de branches et au niveau des entreprises dans des domaines essentiels, automatiquement, tous les quatre ans, et en fait à périodicité plus rapide si la compétitivité de l'entreprise l'exige.

Bien sûr, une convention peut aujourd'hui être dénoncée par les patrons, mais cela obéit à un certain nombre de règles : trois mois de préavis et subsistance de la convention pendant douze mois supplémentaires en cas de désaccord.

De plus, cela ouvre une période d'affrontement social.



Mais avec cette proposition n° 9, tous les quatre ans au plus, on repartirait à zéro !

Dans cette voie, la commission Combrexelle, le gouvernement, le patronat qui en rêve (on se souvient de la déclaration provocatrice de Laurence Parisot en août 2005, alors chef du Medef : « *L'amour est précaire, le Code du travail doit être précaire* »), se heurtent à une difficulté : « les droits individuels acquis ».

C'est pourquoi la proposition suivante (n° 11) vise à les remettre en cause.

(1) Aujourd'hui, dans la pratique, l'écrasante majorité des accords collectifs sont conclus à durée indéterminée, sauf, bien sûr, les accords d'entreprise concernant les augmentations de salaires conclus dans le cadre de la négociation annuelle. La conclusion à durée indéterminée est tellement ancrée que le Code du travail dispose que « sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée ».

Proposition n° 11 : en finir avec les "avantages individuels acquis" et le principe d'égalité

Le texte du rapport

● **Proposition n° 11** : « Mise en place de deux groupes de travail sur :
– les conditions dans lesquelles il pourrait être donné davantage de place à la négociation collective pour anticiper le statut des salariés transférés et mieux définir le contenu des "avantages individuels acquis" ;

– l'application du principe d'égalité aux accords collectifs pour permettre leur évolution dans le temps. »

Dans l'optique où la convention avait vocation à assurer la stabilité des droits des salariés, le Code du travail et la jurisprudence ont consacré le principe des « avantages individuels acquis ». Voici ce qu'en dit jusqu'à aujourd'hui le Code du travail :

— « Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord (...) les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis » (article L. 2261-13).

— « Lorsque la convention ou l'accord mis en cause (par suite d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité) n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou accord

dans les délais précisés les salariés des entreprises concernés conservent les avantages individuels acquis » (article L. 2261-14 du Code du travail). De plus, le juge considère que ces « avantages individuels acquis » sont de fait intégrés au contrat de travail des salariés.

Cette construction de la jurisprudence constitue un obstacle de taille si l'on veut pouvoir imposer que, tous les quatre ans au maximum (en réalité, ce sera encore plus court), on remette les compteurs à zéro ; il ne faudrait pas que les syndicats refusent de signer un accord de régression afin de conserver ce qui avait été acquis précédemment. Comme l'écrit à sa manière Combrexelle, il s'agit de « mettre davantage de

négociation dans un domaine qui est monopolisée par la loi ».

Autre problème : l'application du principe d'égalité (« à travail égal, salaire égal ») peut être un frein au fait que, au gré des restructurations, il puisse coexister dans la même entreprise plusieurs statuts. Comme il s'agit d'une question qui, comme le dit prudemment le rapport, « est très sensible du point de vue économique et social », la commission Combrexelle (proposition n° 11), propose la constitution d'un groupe de travail, composé de deux professeurs d'université (la caution scientifique), pour, en fait, en finir avec la notion d'avantages individuels acquis et avec l'adaptation du « principe d'égalité ». ■

ÉDITORIAL

Vers le Ve Congrès du POI

Yannick Sybelin,
membre du bureau national du POI

Ce lundi 14 septembre, toutes les radios ouvrent leurs journaux sur les intempéries, dramatiques en termes climatiques, tragiques en matière politique. Un ministre « influent » du gouvernement a proposé de fusionner les listes du PS avec celles de droite au second tour des élections régionales de décembre, là où le FN risquait de l'emporter.

Non seulement cela va légitimer ce dernier dans sa dénonciation de « l'UMPS », mais cela conforte les citoyens dans l'idée que les politiciens ne se préoccupent que de leurs postes, que leurs seules préoccupations se limitent à être réélus, dans n'importe quelle condition, et peu importe le contenu politique.

La dernière annonce en date venant du président de la République, visant à une « réforme » du Code du travail, et qui fait suite à une trop longue liste d'attaques et de dérèglementation de tous les droits et acquis de la classe ouvrière, montre la constance de ce gouvernement à appliquer scrupuleusement la politique imposée par le capital via ses structures, UE, FMI et autres.

Nous savons bien que la réponse politique à ces attaques ne passera pas par les urnes, encore moins par les élections régionales, dont l'immense majorité du peuple se désintéresse.

La campagne, si on peut l'appeler ainsi, est édifiante quant aux positions de certains. Derrière les postures semblant dénoncer la politique de « ce gouvernement », il y a des réalités patentes. Ainsi, du côté du PCF, la sénatrice Cukierman, tête de liste dans la Loire, a plusieurs fois réaffirmé que le but ultime, l'objectif majeur, était de « battre la droite », d'empêcher Wauquiez de prendre la région Rhône-Alpes-Auvergne.

Il faut donc entendre qu'au mépris de toutes les critiques justifiées par rapport à la politique Hollande-Valls, l'essentiel pour le PCF sera de leur permettre de poursuivre leur œuvre de destruction.

La classe ouvrière n'a pas d'autre issue que son soulèvement pour stopper tout ça. Les premières réactions au rapport Combrexelle réaffirmeront l'axe Medef-CFDT. L'unité FO-CGT-FSU qui s'est manifestée face au pacte de responsabilité peut être le déclencheur d'un grand mouvement. L'unité contre les contre-réformes s'est retrouvée pour l'abrogation de la réforme du collège, la défense du service public et des revendications des enseignants, pour la grève et les manifestations du 17 septembre.

Les militants du POI prennent leur responsabilité pour que cela se passe comme ça, dans le respect de l'indépendance réciproque parti-syndicat.

Au plan politique, il n'y a que notre parti pour organiser la classe avec l'éclairage des faits et des enjeux.

Le POI est un parti de rassemblement qui sait regrouper des militants, comme ceux qui se sont retrouvés le 6 juin (1) à Paris, conscients et motivés pour mettre à bas le capitalisme.

La préparation de notre congrès national et des congrès départementaux et locaux doit nous permettre d'élargir encore plus. Les objectifs de notre parti lui imposent de préserver son indépendance pour préserver les intérêts de la classe qu'il défend.

C'est pour cela que, dans la plus pure tradition ouvrière, le principe du POI est le mandat, le compte rendu de mandat, le contrôle du mandat...

C'est pour cela que le capital et ses alliés nous combattent, comme tous ceux qui ne défendent pas les seuls intérêts de notre classe. Les militants ouvriers le savent. Le POI est un parti de rassemblement. Il poursuit le débat avec les militants, pour l'indépendance des organisations et la lutte de classe, dans son journal *Informations ouvrières*, journal du POI.

(1) 1 000 militants ouvriers, élus... rassemblés à l'invitation d'*Informations ouvrières*, journal du POI, le 6 juin, à Paris.

DOSSIER SPÉCIAL

Rapport Combrexelle



Propositions n°s 26, 27, 30 et 35 : chaque entreprise fait sa propre loi

Le texte du rapport

● **Proposition n° 26** : « Projet, à moyen terme, c'est-à-dire dans un délai maximal de quatre ans, d'une nouvelle architecture du Code du travail faisant le partage entre les dispositions impératives, le renvoi à la négociation collective et les dispositions supplétives en l'absence d'accord. »

● **Proposition n° 27** : « Projet, à court terme, c'est-à-dire dans le courant de l'année 2016, d'une modification du Code du travail concernant les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires. »

● **Proposition n° 30** : « Extension de la négociation collective dans les champs prioritaires que sont les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires (ACTES, Accords sur les conditions et temps de travail, l'emploi et les salaires). »

● **Proposition n° 35** : « Sous réserve de l'ordre public défini par le Code du travail et l'accord de branche, priorité donnée à l'accord collectif d'entreprise dans les champs prioritaires des accords ACTES. Un bilan de la mesure, pour apprécier l'opportunité de son maintien, serait dressé tous les quatre ans, à l'occasion de chaque nouveau cycle de la représentativité patronale et syndicale. »

Le renversement complet de tout ce qui a fait la trame de l'histoire sociale en France, de ces décennies et décennies de luttes ouvrières, devient explosif lorsqu'il est relié aux propositions n°s 30 et 35, à savoir étendre le champ de la négociation aux conditions de travail, temps de travail, emploi et salaires (n° 30) et que, dans ce domaine, soit « donnée priorité à l'accord collectif d'entreprise » sur les conventions de branche et le Code du travail (n° 35). On est face à une machine de guerre infernale contre tous les droits des salariés.

Les possibilités offertes sont :

En matière de durée du travail (entre autres) : de relever le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, la sécurisation du forfait jour ; sans parler, bien sûr, de tout ce qui relève de l'organisation du travail (annualisation, modulation et toutes les formes de flexibilité à outrance).

En matière de salaire : hors le SMIC, tout est ouvert, à la hausse et à la baisse et dans des proportions qui peuvent être fortes. Dans l'industrie agroalimentaire, aux Etats-Unis, où de telles règles existent, on a assisté à des baisses de salaires pouvant aller jusqu'à 30 %.

Dans le domaine des conditions de travail : hors les normes issues de la transcription des directives européennes (et leur fondement est que l'employeur utilisant une machine aux normes est censé avoir satisfait à ses obligations vis-à-vis des salariés), ce sont les branches qui, à leur niveau, sélectionneraient ce qui est d'ordre public, tout le reste relèverait de l'entreprise.

Dans le domaine de l'emploi : la possibilité de recours « à de nouvelles formes de contrats de travail » ou de « transition professionnelle », et, bien sûr, les accords de « compétitivité », d'adaptation, de restructuration.

Le champ d'extension est donc gigantesque. Dès 2016, dans les domaines cités ci-dessus, les premières modifications doivent intervenir (proposition n° 27), et, dans les années à venir, au maximum quatre ans, tout renvoyer à la prétendue « négociation » et ne laisser dans le Code du travail que des dispositions « supplétives » (en cas d'absence d'accord) (propositions n° 26). ■

Propositions n°s 21 et 33 : division par 7 du nombre de conventions collectives de branche, limitation des recours juridiques

Le texte du rapport

● **Proposition n° 21** : « Encadrement dans le temps des conditions de recours judiciaire contre les accords collectifs avec application de règles inspirées du contentieux des actes réglementaires. »

● **Proposition n° 33** : « Définition, dans un premier temps pour un délai de trois ans, d'un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salariés avec une convention collective d'accueil. »

Pour être sûr que ce corset de fer tiendra bon, la proposition n° 21 propose de limiter les possibilités de recours judiciaires contre des accords d'entreprise. C'est pour cela aussi que le rapport insiste sur la réduction du nombre de branches professionnelles (n° 33), qui passerait de plus de 700 à une

centaine dans quelques années, afin que rien ne puisse échapper à ce bouleversement. En même temps, tout bénéfice, seraient rayées d'un trait de plume des dizaines, voire des centaines, de conventions collectives attachées à ces branches qui devront trouver, selon la formule du rapport, des conventions collectives d'« accueil ». ■

Un coupe-gorge, une machine de guerre contre le syndicalisme confédéré

Au final, les propositions du rapport Combrexelle, c'est l'atomisation, la précarisation complète de tous les droits des salariés, de leurs conquêtes. Plus qu'un traquenard, c'est un coupe-gorge.

Parer ce forfait du souci du développement de la négociation est un mensonge total ; mensonge aussi de le justifier au nom d'une meilleure lisibilité, car à mille entreprises, mille règles (et même plus, dans la même entreprise, avec la remise en cause du principe d'égalité).

C'est pour camoufler le caractère archi-réactionnaire de ces propositions que presque la moitié du rapport, avant d'en arriver à ces propositions, est précédé de considérations oiseuses et filandreuses, jamais étayées par des données objectives, sur la « négociation collective », et les propositions sont saucissonnées pour en fait « noyer le poisson ».

Ces propositions sont aussi une machine de guerre infernale contre le syndicalisme confédéré, contre la CGT et la CGT-FO qui l'incarnent, qui a été fondé sur la défense des intérêts de la classe ouvrière, de tous les salariés, sur l'amélioration continue de leur condition de leurs droits, leur stabilité, dans leur unicité, au-delà des branches professionnelles et des entreprises.

Proposition n° 42 : au nom de 'la préservation de l'emploi', une dérogation permanente aux conventions collectives

Le texte du rapport

● **Proposition n° 42** : « Institution d'une règle faisant prévaloir, dans l'intérêt général et l'intérêt collectif des salariés pour l'emploi, les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail. »

On lit dans le rapport : « Les lois de 1982, créant les accords dérogatoires, ont introduit une innovation majeure : l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise sur les salaires effectifs et la durée effective et l'organisation du temps de travail. (...) Longtemps, les rapports entre ces différents niveaux ont été régis par le seul "principe de faveur". Le droit applicable était construit sur une base pyramidale dont le sommet était la loi, ensuite l'accord interprofessionnel, ensuite l'accord de branche, ensuite l'accord d'entreprise et, enfin, le contrat de travail. Chaque source "inférieure" pouvait déroger à la norme supérieure à la condition impérative qu'elle soit plus favorable pour le salarié (articles L. 2253-1 et L. 2254-1 du Code du travail). »

Cela a le mérite d'être clair. C'est ainsi que, par exemple, les salaires d'une catégorie donnée de travailleurs dans une entreprise ne peuvent être inférieurs à un minimum conventionnel, défini dans chaque branche. C'est à cette situation que le rapport veut mettre fin, en proposant une dérogation permanente aux conventions collectives, concernant les salaires, mais aussi les horaires, l'emploi et les conditions de travail.

Le rapport constate : « Plus de 95 % des salariés sont ainsi couverts par un accord de branche en France, chiffre qui a peu d'équivalent dans les autres pays. Une des raisons en est que les accords de branche s'appliquent aux salariés du secteur et pas seulement aux salariés adhérant aux syndicats qui ont signé l'accord. » C'est ce qu'on appelle la convention collective. C'est ce qui fait la force du mouvement syndical ouvrier confédéré en France.

Les accords de compétitivité, de maintien dans l'emploi, les menaces de fermeture ou de délocalisation conduisent à des propositions d'accords d'entreprise visant à réduire le salaire, soit en augmentant le temps de travail, soit en réduisant purement et simplement le salaire.

Pour pouvoir s'attaquer notamment aux minima salariaux conventionnels, il faut trouver une solution pour contourner le Code et la jurisprudence, et notamment son article L. 2254-1, qui stipule : « Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appli-

quent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables. »

C'est cela que veut faire sauter définitivement le rapport Combrexelle, qui explique, dans la présentation de sa proposition n° 42 :

« A l'évidence, le maintien dans l'emploi doit impérativement être regardé par l'ensemble des juges comme un motif d'intérêt général et peut, en conséquence, justifier une règle dérogatoire à l'article L. 2254-1 pour les seuls accords collectifs qui se rattachent à l'emploi et à la préservation de l'emploi dans l'entreprise » (p. 102).

Donc, exit cet article du Code, exit les clauses plus favorables de l'accord de branche ou de la convention collective ! L'accord d'entreprise et le contrat individuel deviendraient prioritaires et la dérogation la règle, pour réduire drastiquement le coût du travail.

En prime, précise le rapport, tout salarié qui refuserait « doit pouvoir être licencié » et « le régime indemnitaire serait spécifique à cette situation et devrait être moins attractif que celui prévu par le droit commun en cas de licenciement pour motif économique » ! ■

Le rapport préconise aussi :

- des accords types pour les PME-TPE (très petites, petites et moyennes entreprises) « établis » au niveau de la branche (**proposition n° 38**) et adoptés par référendum dans ces petites entreprises (on imagine dans quelles conditions !)
- des accords par « territoires » (**proposition n° 39**), par « filières », « entreprises étendues » (**proposition n° 40**) ;
- d'« assimiler l'accord de groupe à l'accord d'entreprise » (**proposition n° 36**) ;
- d'« inventer de nouveaux modes de relations sociales dans l'économie digitale » (**propositions n° 31**) : UberPop servi sur un plateau !

DOSSIER SPÉCIAL

Rapport Combrexelle



SMART-France, une répétition avant l'heure ?

L'usine de montage automobile SMART-France, à Hambach, en Moselle, défraie la chronique, à la suite d'un référendum où on nous dit qu'une majorité des salariés serait favorable à une augmentation de la durée du travail à 37 heures, en octobre 2015, puis à 39 heures, de 2016 à 2018, avant de revenir progressivement aux 35 heures ensuite.

Contrepartie de cette augmentation du temps de travail (+ 12 %, avec une augmentation de salaire de 6 %... et sans aucune autre augmentation salariale jusqu'en 2020) : il n'y aura pas de licenciements !

La presse bien-pensante exulte : 56 % des salariés ont voté pour ! Mais si le oui est majoritaire (74 %) chez les 385 cadres, employés, techniciens et agents de maîtrise consultés, il n'a rassemblé que 39 % des suffrages chez les 367 ouvriers votants.

ÉTRANGE CONSULTATION !

Depuis une semaine, politiques et médias ont donc remis au goût du jour le dossier « 35 heures ». Concomitance avec le rapport Combrexelle ? A n'en pas douter ! Dans l'état actuel des choses, même si les salariés, voire les syndicats, étaient d'accord pour un passage temporaire aux 39 heures, une telle évolution est aujourd'hui tout simplement impossible.

Les heures supplémentaires ont toujours permis de dépasser le seuil des 35 heures (qui est un seuil de déclenchement pour rémunérer les heures au-delà en heures supplémentaires). Mais le patronat ne veut pas de cette solution qui augmente sa masse salariale. Outre les heures supplémentaires, plusieurs dispositifs permettent de déroger aux 35 heures. Il y a d'abord la modulation du temps de travail pour l'adapter à l'activité de l'entreprise en fonction du carnet de commandes (on fait 32 heures en période basse et 38 heures en période haute, par exemple). Mais le total annuel de ces heures travaillées doit être 1 607 heures (soit 35 heures par semaine, plus la journée de solidarité). Sinon : heures supplémentaires ! Par ailleurs, on a déjà vu des cas où, à l'inverse, le total annuel était nettement inférieur à 1 600 heures. Ce sont donc les salariés qui devaient des jours de travail gratuits à leur entreprise ! Autre possibilité : les forfaits heures ou jours, mais cette possibilité est surtout réservée aux cadres.

PAS LE FRUIT DU HASARD

Il reste actuellement une possibilité : recourir aux « accords de maintien

dans l'emploi » (AME) ou « accords compétitivité-emploi ».

Ils permettent à une entreprise de réduire temporairement les salaires et augmenter le temps de travail, à condition de se trouver dans un contexte de difficultés économiques réelles.

Ce fut le cas chez PSA, ce n'est pas le cas chez SMART, qui se porte très bien (le groupe Daimler a annoncé 18 % de hausse de ses bénéfices, soit 21 milliards d'euros au premier semestre 2015) et veut tout simplement se porter mieux encore. Jusqu'à aujourd'hui, le droit du travail n'autorise pas de déroger de façon défavorable à la durée légale du temps de travail. Donc, SMART et le groupe Daimler testent le terrain, alors que le rapport Combrexelle préconise l'inversion des normes en favorisant les accords d'entreprise au détriment de la loi (Code du travail, convention collective).

Bien entendu, cette consultation n'est en rien le fruit du hasard. Elle a été organisée pour mettre les syndicats du groupe en difficulté en faisant apparaître ce qu'il faut bien appeler un chantage à l'emploi.

La concomitance avec la remise du rapport Combrexelle est tout à fait tactique. Si toutes les préconisations de ce rapport ne vont pas dans le sens du Medef, qui veut tout « négocier » au niveau de l'entreprise, selon la méthode nord-américaine, il y aura des licenciements... et la faute en incomberait aux « postures » (dixit le rapport Combrexelle) des organisations syndicales !

DES PRÉCÉDENTS : BOSCH, CONTINENTAL

Rappelons à ces commentateurs bien-pensants, qui jubilent à la suite des résultats du référendum chez SMART, une autre expérience qui a suscité le même engouement, en 2004. C'était dans l'entreprise Bosch, à Vénissieux. Les salariés avaient accepté une baisse de leur salaire pour « faire face aux difficultés de l'entreprise ». 2008, l'usine Bosch de Vénissieux était reconverte dans le photovoltaïque. 2015, l'usine est à vendre !

Oublions également, Continental, dans l'Oise, où la durée du travail fut augmentée à 39 heures sans augmentation de salaire... un an avant sa fermeture totale, alors que l'usine était parfaitement rentable.

Le gouvernement, en commanditant le rapport Combrexelle, a révélé sa véritable nature de soumission totale aux intérêts du patronat.

G. F. ■

L'actualité fourmille de nombreux exemples de négociations menées à la mode Combrexelle. A Air France, les pilotes sont invités à accroître leur temps de travail. A défaut, la direction indique qu'elle abattra le programme de 10 %, et qu'elle procédera au licenciement du personnel correspondant, soit 3 000 salariés.

Cerise sur le gâteau, elle renoncera à l'achat prévu d'avions plus économes en carburant. En clair, si vous ne signez pas, je détruis la compagnie.

C'est donc à une négociation sereine que les organisations syndicales sont priées de participer...

Pour faire bonne mesure, la direction multiplie les actions en justice contre le syndicat majoritaire des pilotes, crée un syndicat à sa solde et tente de dresser le personnel au sol contre les personnels navigants. Que

les compagnies aériennes seraient jolies sans pilotes de ligne...

AUTRE EXEMPLE, DE L'AUTRE CÔTÉ DU RHIN

Le syndicat des pilotes de Lufthansa en est à sa treizième grève pour s'opposer à la remise en cause de ses conditions de travail, pour défendre le maintien de l'emploi au sein de la compagnie et la préservation d'un dispositif de préretraite. On peut difficilement faire plus « défense des intérêts professionnels », fondement même de l'action syndicale en Allemagne, comme en France. La direction a néanmoins trouvé une cour d'appel pour estimer que la grève était illégale !

PRÉCARISATION DE L'ENSEMBLE DU DROIT DU TRAVAIL

La morale de ces deux exemples : l'offensive contre les conditions de travail et de rémunération est d'une violence extrême.

A propos des accords «majoritaires»

Dans l'offensive menée par le gouvernement Hollande-Valls visant à détruire l'ensemble des droits collectifs (Code du travail, conventions collectives, statuts, etc.), et dont le rapport Combrexelle constitue une étape supplémentaire, on tente de nous expliquer qu'il y aurait des « garde-fous » pour la protection des salariés. Et, en particulier, l'un de ces « garde-fous » serait la nécessité, pour déroger au Code du travail, de passer par des accords d'entreprise majoritaires, c'est-à-dire signés par des syndicats ayant recueilli plus de 50 % des voix aux élections professionnelles (voir l'article de Michel Noblecourt, Le Monde, 12 septembre).

Examinons cet argument : d'abord est-ce une garantie, quand on sait que, dans l'écrasante majorité des PME et TPE, il n'y a aucune organisation syndicale ?

Dans ces entreprises, lorsqu'il y a des instances représentatives du personnel, les élus sont bien souvent « sans étiquette », c'est-à-dire, en fait, désignés purement et simplement par l'employeur pour siéger dans ces instances.

UN VÉRITABLE PIÈGE

Prenons en exemple deux entreprises du bâtiment. Dans l'une, les syndicats, majoritairement, refusent de signer un accord dérogatoire au Code du travail et à la convention collective. Dans l'autre entreprise, les syndicats majoritaires sont soumis aux pressions du patron, qui, pour parvenir à ses fins, leur fait le chantage à l'emploi : « Si vous n'acceptez pas de signer cet accord dérogatoire, je mets la clé sous la porte ! » Sous la pression, les syndicats signent un accord en dessous des garanties contenues dans le Code du travail et la convention collective.

Tous les coups sont permis au patronat qui trouve l'appui de l'ensemble de l'appareil d'Etat. La destruction des organisations syndicales indépendantes est à l'ordre du jour des « capitaines d'industrie », et la permanence des conventions collectives, leur caractère à durée indéterminée, est devenue insupportable.

C'est une offensive générale au niveau européen, où les exemples similaires abondent. Le rapport Combrexelle, recommandant de limiter les accords collectifs à une durée déterminée, est là pour parfaire le dispositif : tous les quatre ans, l'ensemble du dispositif conventionnel disparaîtrait comme par magie. L'enjeu n'est donc pas le basculement du droit de la sphère législative, le Code du travail, vers la sphère conventionnelle. C'est, beaucoup plus largement, la précarisation de l'ensemble du droit du travail, dont celui né de la négociation conventionnelle.

J.-P. L. ■

Et combien de délégués syndicaux, dont beaucoup sont intègres et honnêtes, sous cette pression patronale, ont été amenés à signer des accords régressifs pour les travailleurs, pensant ainsi préserver l'emploi... et s'en sont mordus les doigts quelque temps après ?

Mais la conclusion, c'est que, d'une entreprise à l'autre, les droits des travailleurs seront différents. Plus les mêmes droits minimaux pour tous : c'est bien l'éclatement des garanties collectives, accord majoritaire ou pas ! Cet argument des accords majoritaires n'est donc qu'un leurre, un véritable piège visant à recouvrir d'un vernis de « démocratie sociale » cette offensive gravissime de démantèlement de plus d'un siècle de conquêtes ouvrières que représentent le Code du travail et les conventions collectives.

C. R., militant dans la construction ■

Le rôle assigné aux syndicats : être un rouage de l'entreprise, faciliter la gestion de la crise

Ce qui sous-tend, sans le dire, l'ensemble du rapport Combrexelle est la doctrine sociale de l'Eglise, qui, depuis plus d'un siècle, a pris des visages différents pour un même objectif : il s'agit d'associer employeurs et salariés à la marche de l'entreprise, considérée comme le « bien commun ».

Dans cette voie, le rapport déplore un aspect culturel « propre à la France » : le principe d'égalité. « S'il fallait prendre un seul exemple de cette absence de culture de la négociation caractérisant notre pays, se lamente le rapport, c'est celui de la confrontation de la négociation avec un principe qui va bien au-delà du droit et qui est profondément ancré dans notre société et notre culture : le principe d'égalité. »

Dès lors, « il faut aussi convaincre les syndicats du bien-fondé et de la néces-

sité de la négociation. Cela ne va plus de soi. »

« Cette négociation est doublement difficile pour les syndicats. Elle n'est plus systématiquement une négociation de distribution, mais une négociation d'accompagnement de la crise et de gestion des conséquences sociales des mutations économiques. »

Le rôle du délégué syndical dans l'entreprise ne serait plus de revendiquer, mais d'être un rouage de l'entreprise pour faciliter la gestion de la crise.

Aujourd'hui, déjà, les délégués syndicaux sont instamment invités à jouer un rôle de médiateur en cas de conflit dans l'entreprise, et certains ont été sanctionnés parce qu'ils ont refusé et ont développé la mobilisation pour la défense des revendications des salariés.

Le rapport invite aussi à « prévoir des lieux où serait enseignée une pédagogie commune aux entreprises et aux

syndicats de la négociation ». Dans ce cadre, ajoute-t-il encore, « la question de la nécessaire **professionnalisation des négociateurs**, c'est-à-dire de leur formation est posée ».

C'est bien la liberté de s'organiser librement, en toute indépendance, en syndicat pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés qui est ainsi remise en cause : le délégué syndical devenant négociateur professionnel, formé comme les patrons et avec eux !

L'indépendance des syndicats permet l'organisation et la mobilisation des salariés pour la défense de leurs intérêts.

L'intégration des organisations syndicales, par le biais de conférences sociales ou de négociations « à la Combrexelle », est mise en œuvre pour empêcher toute mobilisation des salariés. C'est un enjeu capital qui est au cœur de ce rapport.

C. D. ■

INFORMATIONS OUVRIÈRES
Tribune libre de la lutte des classes,
hebdomadaire du POI. Dans le cadre
de sa tribune libre, *Informations ouvrières*,
fondé par Pierre Lambert, offre la possibilité
de s'exprimer librement à tout groupement

ou formation politique qui entend sincèrement
combattre pour l'émancipation des travailleurs.
Cela sous leur propre responsabilité.
L'hebdomadaire est édité par l'association
(loi 1901) Informations ouvrières.
Nicole Bernard, directrice de la publication.

• **Rédacteur en chef** : Lucien Gauthier.
• **Siège** : 87, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris.
• **Imprimerie** : Rotinéd 2000, Paris.
• **Tirage** : 20 000 exemplaires.
• **Commission paritaire** : 0919 C 85410.
• **ISSN** : 0813 9500.

• **Rédaction** : *Informations ouvrières*,
87, rue du Faubourg-Saint-Denis,
CS 30016 - 75479, Paris CEDEX 10.
Tél. : 01 48 01 89 23.

E-mail : informations-ouvrieres@fr.oleane.com

• **Administration-abonnements** :
Maité Dayan.
Tél. : 01 48 01 88 22 ;
01 48 01 88 41.
E-mail : diffusion-io@fr.oleane.com
• **Dépôt légal** : à publication.

L'HUMEUR
de Michel Sérac

**Notre émotion,
leurs crimes**

Le cœur serré,
les démocrates de France
et d'Europe voient
le terrible sort infligé
aux populations
irakiennes, libyennes,
afghanes, syriennes par
les guerres d'agression...
des grandes puissances
occidentales.

N'est-il pas indigne
de voir M. Hollande
utiliser l'émotion suscitée
par ces tragédies pour
annoncer qu'il va,
à son tour, bombarder
la Syrie, provoquer
d'autres tueries,
d'autres exodes ?
Les bombardiers
de Hollande décollent
de la base française 104,
inaugurée par Sarkozy
dans l'émirat
d'Abou Dhabi.
Or c'est d'Abou Dhabi,
d'Arabie Saoudite,
du Qatar, que partent
les avions qui,
en trois mois, ont causé
quatre mille morts
au Yémen, l'un des pays
les plus pauvres du globe.
Pour savoir ce que font
au Yémen ces criminels
de guerre, coalisés avec
Hollande, nous invitons
nos lecteurs — désin-
formés par les perroquets
médiatiques de l'Élysée
— à écouter
la Croix-Rouge, Médecins
sans frontières : « *Je suis
passé par Gaza,
la Somalie, Centrafrique,
ça dépasse de loin
tout ça* (1). »

Tandis que l'hypocrite
Hollande pose en sauveur
de réfugiés, ses alliés
militaires directs
plongent ainsi dans
la terreur 1,2 million de
réfugiés supplémentaires.
En Jordanie, 230 000 réfu-
giés syriens ont été privés
d'aide alimentaire ;
au Liban, les coupons
alimentaires d'un million
de familles ont été réduits
de moitié. Pourquoi ?
Il manque au Programme
alimentaire mondial
(PAM) 236 millions
de dollars.
C'est beaucoup moins
que le prix de deux
Rafale ; Hollande et
son compère Dassault
espèrent en vendre
soixante à leurs amis
massacreurs, les princes
féodaux d'Abou Dhabi...

(1) France 24, 13 août.



Chers camarades,

Le 6 juin, nous étions près d'un millier de militants ouvriers syndicalistes, élus, laïques réunis pour discuter ensemble de la situation après la journée de grève interprofessionnelle du 9 avril contre le pacte de responsabilité. Depuis, plusieurs réunions se sont tenues en province et en région parisienne et ont permis de rendre compte de cette assemblée débat et d'en élargir les assises.

Dans une situation difficile et contradictoire, où tout et n'importe quoi se disent, le rôle d'Informations ouvrières est d'aider à démêler le vrai du faux. Il est un élément de clarification. La publication régulière d'une tribune de discussion dans Informations ouvrières contribue à cela. Nous pensons que la discussion initiée le 6 juin, qui s'est poursuivie durant tout l'été dans les pages « Tribune » d'Informations ouvrières, doit s'élargir encore.

Nous devons donc trouver tous ensemble les voies et les moyens d'agir dans ce sens, dans le respect des positions des uns et des autres, nous qui sommes « les amis d'Informations ouvrières » pour faire des pages « Tribune » publiées dans Informations ouvrières le vecteur de nos initiatives à l'échelle nationale et dans chaque département.

En cette rentrée, nous assistons à une série d'annonces de la part du gouvernement : Code du travail, fonction publique, loi NOTRe, réforme des collèges, loi Touraine sur la santé.

Dans ces conditions, nous avons noté la signification des mobilisations des paysans et de leur volonté de bloquer le pays pour faire reculer le gouvernement. De même, l'appel à la grève, le 17 septembre, dans l'Education nationale a pour objectif le retrait de la réforme des collèges.

Dans cette offensive générale du gouvernement, il y a une question qui concentre l'ensemble. Le rapport Combrexelle qui doit servir de base à une « réforme » du Code du travail appelée par le Medef est une attaque sans précédent.

« Cette offensive contre le Code du travail prévoit que l'on puisse remettre en cause des éléments essentiels du contrat avec le simple accord du salarié. C'est là le retour au contrat de louage de service individuel contre lequel le mouvement syndical a bâti des protections avec les droits collectifs », comme l'écrit un syndica-

Cette offensive contre le Code du travail est donc au premier chef une offensive contre l'existence même des organisations syndicales

liste de la métallurgie de Haute-Loire dans les pages « Tribune » d'Informations ouvrières n°368. Cette offensive contre le Code du travail est donc au premier chef une offensive contre l'existence même des organisations syndicales.

Le gouvernement ne s'y trompe d'ailleurs pas en convoquant une conférence sociale pour tenter d'associer les syndicats à cette offensive destructrice.

Nous avons noté que la CFDT a publiquement manifesté son soutien au rapport Combrexelle. Nous savons également que la discussion est en cours au sein des organisations syndicales de la classe ouvrière.

Nous avons également noté qu'au sein du mouvement ouvrier la discussion se mène sur la forme que doit prendre la résistance à cette

offensive destructrice.

Nous vous proposons de nous réunir le 17 octobre pour discuter de toutes ces questions.

Bien évidemment, cette réunion ne vise pas à se substituer aux discussions et aux décisions des instances syndicales.

C'est pourquoi nous vous proposons de nous réunir le 17 octobre, de 11 heures à 16 heures, pour discuter de la manière dont nous pouvons, les uns et les autres, prendre en charge les tâches qu'exige la situation en constituant l'Association des Amis d'Informations ouvrières.

Lucien Gauthier,
Rédacteur en chef d'Informations ouvrières

INFORMATIONS OUVRIÈRES FORMULAIRE D'ABONNEMENT

CHOISISSEZ VOTRE FORMULE

Remplir lisiblement et en lettres majuscules vos nom, prénom et adresse

Par prélèvement mensuel : 5,80 euros (9,50 euros pour les plis clos)

(Les prélèvements ont lieu en fin de mois. Dater et signez l'autorisation de prélèvement ci-contre en joignant un relevé d'identité bancaire ou postal. Vous pourrez suspendre à tout moment ces prélèvements par simple lettre.)

OU :

5 numéros "découverte" : 7 euros • 12 numéros : 17 euros • 4 mois (17 numéros) : 24 euros

6 mois (25 numéros) : 33 euros • 1 an (51 numéros) : 65 euros • 1 an, pli clos : 110 euros

Et toujours... 12 numéros : 10 euros pour tout premier abonnement

Je verse à la souscription financière euros

Comité : Département :

Nom, prénom :

N° : Rue, bd, av, etc. : Nom de la voie :

Code postal : Ville :

Mandat

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez Informations ouvrières à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions d'Informations ouvrières. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée : dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé, et vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Date :
Signature (obligatoire) :

IMPORTANT : n'oubliez pas de joindre un relevé d'identité bancaire ou postal, de dater et signer votre autorisation de prélèvement.

Numéro ICS : FR69ZZ442543

Cadre réservé à l'administration du journal