

PETIT GUIDE CONTRE LES BOBARDS DE LA LOI TRAVAIL



attac

Les 8 bobards de la loi Travail

“Il est temps d’agir et il faut agir de façon extrêmement musclée”, a déclaré Pierre Gattaz le 15 décembre dernier lors d’une conférence de presse. Sur le chômage il faut agir “aussi sérieusement qu’on a traité les attentats terroristes, c’est-à-dire avec un état d’urgence économique pour la croissance et pour l’emploi”.

Un mois et demi plus tard était publié le projet de loi Travail qui reprend l’essentiel des exigences du Medef. Et pas seulement : François Hollande “se sait sous surveillance de Bruxelles et de Berlin quant aux réformes – *«on coche une case»*, plaisante-t-il parfois” (*Les Echos*, 17 mars 2016).

Car la France peine à faire décoller sa croissance. Les éditorialistes nous serinent chaque jour : le chômage des jeunes bat des records, alors

qu'ailleurs en Europe règne le plein emploi, obtenu au moyen de réformes salvatrices.

Le gouvernement doit donc supprimer les rigidités du marché du travail, qui sont la faute d'un Code du travail trop protecteur. Mais comment faire accepter des réformes musclées, nécessairement impopulaires, à un peuple ignorant des évolutions du monde ?

En lui racontant des bobards.

Qui veut noyer la démocratie la submerge de bobards. Ce petit guide se veut donc un outil contre le mépris, au service de la lutte contre la loi Travail et de cette insurrection démocratique dont nous avons tant besoin. Il est disponible et librement téléchargeable sur le site <https://attac.org/l/bobardstravail>.

Bobard n°1

loi Travail version 2.0, une avancée sociale ?

“La philosophie de la loi Travail a changé, le nouveau texte peut être porteur de progrès” (Laurent Berger, 14 mars 2016). Ce texte serait plus “équilibré”, comme sont censées le montrer les réactions du patronat qui proteste contre les “reculs” du gouvernement et de certains syndicats qui, comme la CFDT, parlent d’un texte “porteur pour les jeunes et les salariés”. La réalité est bien différente.

Les mesures les plus nocives toujours bien là

Devant l’ampleur du mouvement social qui s’est affirmé le 9 mars, le gouvernement a certes reculé sur certaines mesures du projet initial (plafonnement des indemnités prudhommales, 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 possible pour désavouer les syndicats majoritaires, facilitation des critères du licenciement économique, maintien du périmètre national pour apprécier la réalité des difficultés économiques de l’entreprise, 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...

Des avancées en attrape-gogos

Quant aux “avancées” qui sont supposées répondre aux inquiétudes de la jeunesse, elles sont de la poudre aux yeux.

La “généralisation de la garantie jeunes” promise pour 2017, sans être financée, était déjà dans les tuyaux et avait même été initialement fixée au... 1er janvier 2016 !

Annoncer une mesure pour la vingtième fois, même si elle est positive, n'en fait pas une mesure nouvelle. D'autant que près d'1 million de jeunes sans diplôme sont potentiellement concernés alors que seulement 100 000 bénéficiaires sont annoncés.

Concernant le Compte personnel d'activité (CPA), soi-disant “*dopé*” par Valls, les nouveautés sont une augmentation annoncée des droits à la formation pour les moins qualifiés, et l'introduction d'un “*compte d'engagement citoyen*”, mesures positives mais dont la portée réelle reste inconnue. Au total, rien qui puisse justifier de se résigner à un projet toujours aussi toxique.

Bobard n°2

Ce sont les patrons qui créent les emplois, il faut les rassurer

Il est vrai que ce sont les patrons qui décident d'embaucher ou de débaucher. C'est le privilège de l'employeur. Il symbolise son pouvoir et le corollaire de celui-ci : le travailleur salarié lui est subordonné. L'état de subordination est fixé dans son contrat de travail. C'est pour contrebalancer (un peu) cette subordination que, progressivement, le droit du travail fut forgé et inscrit dans le Code du travail.

Mais de quoi dépend la création d'emplois ?

Les patrons sont-ils des dieux, dotés de la capacité de créer des emplois par la baguette magique que leur confère le droit de décider ? Non ! Leur baguette ne fonctionne pas sans activité. C'est l'activité économique qui détermine le nombre d'emplois nécessaires.

Faut-il rassurer les patrons ?

L'atonie actuelle de l'activité résulte de la crise économique et non pas de la lourdeur des protections sociales, et elle est aggravée par les politiques d'austérité. Pour détourner l'attention, il faut trouver un bouc émissaire : ce sera le Code du travail, trop lourd, ou bien la Sécurité sociale, qui a toujours un trou, ou bien les allocations chômage, déficitaires (comme si l'Unedic devait faire du profit !).

Alors, oui, il faut rassurer les patrons : le Code du travail est là pour les protéger eux aussi, parce que, au bout d'un siècle de lois et de jurisprudence, beaucoup de cas de litiges potentiels sont prévus, et réglés. Elle est là la visibilité ! Si on amputait le Code du travail, ils ne sauraient plus quoi faire.
Bon, voyons, j'embauche un apprenti de 14 ans ou pas ? Je paie une femme moitié tarif qu'un homme ou pas ? Je fais travailler 35 heures ou 60 heures par semaine ?

Alors qui crée des emplois ?

Au départ, il y a des besoins, soit qui entrent en adéquation avec des perspectives de profit de la part des entreprises, soit qui n'y entrent pas et qui sont alors délaissés faute de demande solvable, à moins que la collectivité n'en décide autrement.

Que peut faire alors la collectivité ?

Elle peut inciter les entreprises à anticiper l'avenir : par exemple, aiguiller les investissements vers la transition écologique, vers la qualité et la durabilité des produits, vers la formation.

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

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

Bobard n°3

La réforme facilitera l'accès des jeunes au CDI

Diminuer les protections attachées au CDI
“va permettre de sortir du dualisme du marché du travail en autorisant les plus fragiles à accéder à un CDI dès lors que l'employeur n'aura plus peur du coût de la rupture” (Emmanuel Macron, *La Tribune*, 25 février 2016). Tel est l'argument du Medef repris aujourd'hui par le gouvernement pour faciliter les licenciements économiques.

Un CDI jetable

Les CDD représentent près de 90 % des embauches, et concernent surtout des jeunes qui enchaînent les contrats courts pendant des années avant d'arriver peut-être à un CDI. Mais le Medef et le gouvernement oublieraient-ils que 85 % des salarié.e.s sont en CDI ? Soit la même proportion qu'il y a 20 ans. Pensent-ils vraiment que faciliter le licenciement de ces 85 % permettrait de résoudre le problème des 15% restant ?

Car le CDD, s'il est un contrat temporaire, est relativement protecteur pour le salarié : il ne peut pas être rompu par l'employeur (sauf faute grave), et il prévoit une indemnité de fin de contrat. D'ailleurs, le patronat veut briser le CDI, mais il a aussi assoupli le CDD, avec le “CDD de projet”

(pour les cadres) et le “CDD d’usage” pour certaines professions (arts et spectacles, formateurs, cuisiniers...), beaucoup moins contraignants pour les patrons.

En instaurant le CDI jetable en cas de simple ralentissement économique ou de changement technique, on réduira peut-être le nombre de CDD, mais pas la précarité. Quel propriétaire de logement louera, quel banquier prêtera à un.e jeune qui vient juste d’être embauché.e en CDI ?

Des règles simples contre la précarisation

L’accroissement de la précarité ne s’explique pas par les rigidités du CDI mais par l’instabilité de l’économie soumise aux caprices de la finance et des banques. Faut-il taxer les CDD pour dissuader les employeurs d’y recourir ? Cela ne serait pas inutile. Il est vrai qu’une taxation des CDD, surtout les plus courts, existe déjà depuis plusieurs années sans avoir vraiment fait la preuve de son efficacité. Mais elle ne concernait presque pas le “CDD d’usage” (50% des embauches en CDD) ni l’intérim.

Il faudrait surtout supprimer les “CDD d’usage”. On pourrait fixer un pourcentage maximum de CDD ou de contrats d’intérim possible par entreprise. Et enfin, tout simplement, appliquer l’actuel code du travail, qui réserve le CDD et l’intérim à des circonstances très précises (remplacement ou surcroît temporaire d’activité).

Bobard n°4

Le compte personnel d'activité est une grande avancée sociale

“C’est la réforme sociale majeure du quinquennat”
(Stéphane Le Foll, *Le Monde*, 6 octobre 2015)

La loi Travail prévoit un dispositif nommé compte personnel d'activité (CPA). Il s'agit de regrouper les droits acquis par le travailleur au cours de sa carrière et de les garder même s'il change d'emploi ou de région. Ce CPA concernera tous les travailleurs, y compris les fonctionnaires et les indépendants à partir de l'âge de 16 ans jusqu'au départ en retraite. Au départ, il devait regrouper le compte personnel de formation, le compte pénibilité, les droits rechargeables des chômeurs et le compte épargne-temps.

Une bonne idée qui se perd en chemin

L'idée initiale pourrait séduire car elle prend en compte les évolutions de la carrière professionnelle tout au long de la vie. Plusieurs syndicats avaient d'ailleurs déjà avancé l'idée d'une sécurité sociale professionnelle et le juriste Alain Supiot défendait dès 1999 les “droits de tirage sociaux”.

Mais le CPA de la loi Travail reste une coquille quasi vide : pour l'essentiel, il ne fait que regrouper sous un nouveau nom le “compte pénibilité” (maigre

compensation au retardement à 62 ans du départ à la retraite décidé en 2013), et le “compte personnel de formation” (qui existait lui aussi déjà avant la loi). Rien sur le maintien du revenu entre deux emplois...

Des incertitudes troublantes

Ce compte inclus des droits à un revenu ou à des formations, voire des conseils. Le risque est que la conversion possible d'un droit dans un autre droit (la fongibilité) amène par exemple les travailleurs les moins qualifiés à ne jamais bénéficier d'une formation adaptée pour progresser. L'autre aspect sur lequel la loi ne dit rien est comment le travailleur pourra faire valoir ses droits. Si l'employeur ne reconnaît pas la pénibilité du travail, comment les salarié.e.s pourront-ils agir, surtout là où les syndicats sont absents ?

Pour des droits du 21ème siècle

A l'heure de “l'ubérisation” de l'économie il est urgent de développer de nouveaux droits et de nouvelles garanties pour les travailleurs, prenant en compte la diversité des situations d'emploi et le besoin de sécurité des carrières et de reconnaissance des qualifications. L'assurance-chômage doit se transformer en un système de revenu garanti pour tou.te.s, pas inférieur au Smic, attribué quelle que soit la situation conjoncturelle des personnes (formation, recherche d'emploi, montage de projet, en particulier pour la transition écologique et la relocalisation).

Bobard n°5

Les autres ont réformé et leur chômage a baissé !

“Nous devons réformer le droit du travail comme nos voisins l’ont fait”, Manuel Valls, 6 mars 2016.
Sans la loi Travail, nous dit-on, la France resterait à la traîne.

Des “exemples” qui ne donnent pas envie

En Espagne, la réforme de 2012 a facilité les licenciements et privilégié les accords d’entreprise, et le nombre de chômeurs a baissé de 1,5 million entre 2012 et 2015. La preuve que ça marche ? Sauf que... 21 % des travailleurs espagnols sont encore au chômage (alors qu’ils n’étaient que 8,3 % avant 2007). Le gouvernement a un peu desserré l’étau de l’austérité budgétaire en 2015. Cela a permis une petite reprise de l’économie en 2015 (+3 %) qui a créé des emplois mais aucunement rattrapé l’effondrement intervenu avec la crise. Et si le taux de chômage a un peu baissé, c’est aussi parce que près de 300 000 Espagnols ont dû émigrer entre 2012 et 2015 pour aller chercher ailleurs.

En Grèce aussi, les licenciements ont été facilités et les conventions collectives démantelées au bénéfice des accords d’entreprise. Mais l’emploi n’a pas augmenté. Si le taux de chômage a légèrement diminué (de 28 % à 25 %) c’est là aussi en grande

partie du fait de l'émigration. Comme au Portugal, d'ailleurs, un pays de 10 millions d'habitants qui en a perdu 400 000 depuis 2010.

Et l'Italie, dernier exemple en date brandi par les promoteurs de la loi Travail, Matteo Renzi a lui aussi libéralisé les licenciements et imposé un contrat de travail unique "à protection croissante", donc sans protection les premières années. 200 000 emplois ont été créés en 2015 (+1 %), alors que l'Italie connaissait une légère reprise économique qui aurait de toute façon bénéficié à l'emploi. Surtout, beaucoup de patrons ont licencié leurs salariés en CDD pour les réembaucher immédiatement en CDI précaire et bénéficier de deux années avec zéro cotisation sociale : des emplois très chèrement payés sur le budget de la protection sociale.

Que faire alors ?

Les réformes du travail dans l'Union européenne détruisent les protections des travailleurs, tandis que les politiques d'austérité nous enfoncent dans le chômage. Pourtant ni l'argent ni les besoins ne manquent en Europe. Ainsi la Banque centrale européenne fournit chaque mois 80 milliards d'euros de liquidités aux banques privées sans aucune condition. Pour créer des millions d'emplois, elle pourrait simplement flécher cet argent vers des projets utiles à la transition écologique.

Bobard n°6

Des droits sociaux et une santé toujours protégé.e.s ?

Le gouvernement prétend que les nouvelles mesures sur le temps de travail n'affaibliront pas les droits des salariés et que leur santé sera protégée. Il n'en est rien, bien au contraire.

Comment faire travailler plus et payer moins ?

Première astuce : négocier par accord d'entreprise une diminution de la rémunération des heures supplémentaires (+10 % au lieu de +25 % actuellement). Deuxième astuce : étendre la modulation du temps de travail, sans accord collectif, sur 9 semaines au lieu de 4 semaines. Troisième astuce : calculer les heures supplémentaires au bout de 3 ans, avec un accord de branche. Dernière astuce : instaurer le forfait jours dans les petites entreprises avec l'accord d'un "salarié mandaté" par n'importe quel syndicat.

Des travailleurs plus pressurés et moins soignés

En réduisant la protection des CDI (85 % des salariés), la loi Travail accroît l'insécurité de l'emploi : or il s'agit d'une cause majeure de souffrance mentale et de dépressions. Pire encore, la loi dépèce littéralement la médecine du travail : la visite médicale d'embauche est supprimée, la visite périodique pour tous les salariés également, et c'est l'employeur qui pourra

définir les “postes à risques” qui bénéficieront seuls d'un suivi médical régulier. Prenons l'exemple des métiers à prédominance féminine pour lesquels les risques et la pénibilité sont sous-évalués : une caissière de supermarché, qui porte chaque jour plusieurs tonnes, sera-t-elle considérée comme exerçant un métier à risque ?

Cette loi aggravera la situation des salarié.e.s dans les secteurs les plus précaires et les plus dangereux (hôtellerie, restauration, nettoyage, commerce, construction et agriculture), ce qui pénalisera particulièrement les femmes, les jeunes, les immigrés, les salariés usés par le travail.

Une solution : réduire le temps de travail

Plus que jamais, une véritable réduction collective de la durée du travail apparaît comme la seule alternative permettant de résister à cette volonté du patronat et du gouvernement d'intensifier le travail et d'amplifier la flexibilité. C'est le seul moyen d'exiger des embauches et d'en contrôler l'effectivité afin de permettre une alliance entre chômeurs/chômeuses, salarié.e.s en sous-emploi (femmes à temps partiel en particulier) et ceux et celles qui ont un emploi. C'est enfin, à condition d'empêcher la hausse des cadences, une manière de préserver la santé des salarié.e.s et de leur donner du temps pour vivre mieux.

Bobard n°7

Référendum d'entreprise : démocratie renforcée !

“Cette réforme va donner plus de moyens matériels aux acteurs sociaux et élargir très fortement le champ de la négociation” (M. El Khomri, Les Echos, 18 février 2016)

Le projet de loi Travail propose de permettre à un ou des syndicats minoritaires, représentant entre 30 % et 50 % des voix aux élections professionnelles, de demander qu'un projet d'accord, sur la durée du travail puis, bientôt, sur tous les thèmes, puisse faire l'objet d'un référendum d'entreprise. En cas d'approbation majoritaire des salariés, l'accord s'appliquerait. Quand bien même une majorité syndicale y serait hostile. La démocratie sociale, dit-on, en sortirait renforcée.

Un pistolet sur la tempe

En réalité, cette mesure vise à imposer, par le chantage à l'emploi, des décisions régressives pour les salarié.e.s : *“acceptez des baisses de salaires, des jours de RTT en moins, une hausse du temps de travail, le travail du dimanche... sinon, ce seront des licenciements !”*. Surtout, cette mesure sous-entend que les organisations syndicales majoritaires ne sont pas vraiment représentatives des salariés. En opposant les salariés

aux organisations syndicales, en contournant la représentation syndicale fondée sur les élections professionnelles, cette mesure ouvre une voie fatale. La droite l'a bien compris : elle promet de satisfaire la demande de la CGPME *“que le référendum soit un outil de dialogue social qui puisse être utilisé librement [par les directions]”* (Les Echos, 27 janvier 2016). Exit alors les syndicats... et la démocratie sociale ! Car si les syndicats n'ont plus à négocier et à signer les accords collectifs, ils perdent une de leurs principales raisons d'être dans les entreprises.

La démocratie a bon dos

L'entreprise capitaliste n'est pas un espace démocratique. Le patron, ou le PDG désigné par les actionnaires, est seul maître à bord. Le collectif de travail ne peut pas décider de l'organisation et de la gestion de l'entreprise selon le principe démocratique “1 personne = 1 voix”. Sauf à abolir le droit de propriété privée des moyens de production. ce qui n'est bien sûr pas le projet du gouvernement ni du Medef.

En l'état, c'est donc la représentation syndicale qui donne sa consistance à la démocratie dans l'entreprise et c'est elle qu'il faut renforcer. En décidant qu'aucun accord collectif ne puisse s'imposer s'il ne bénéficie pas du soutien d'une majorité syndicale fondée sur les élections professionnelles.

Bobard n°8

Pour faire face à la mondialisation, la France doit se réformer, même si c'est impopulaire

“La France n’a pas su s’adapter à la mondialisation. Elle a pris du retard par rapport à ses concurrents pour réformer son marché du travail trop rigide, sa fiscalité élevée, ses dépenses publiques excessives. Il est urgent d’accélérer les réformes tous azimuts pour préserver le niveau de vie des Français”
(un éditorialiste du Monde, des Echos, du Figaro, de TF1 ou de France 2).

Pourquoi c'est faux

Au nom de la “compétitivité”, d’importantes réformes ont été imposées depuis les années 1980 : suppression de l’autorisation administrative de licenciement en 1987, privatisation entreprises publiques, réductions des remboursements de soins, baisse de l’impôt sur les sociétés de 50 % à 33.3 %, recul de l’âge de départ à la retraite 65 ans. Elles sont faites pour satisfaire les exigences des multinationales qui menacent de délocaliser les usines et les emplois vers les pays à bas salaires et à fiscalité faible. 69% des emplois des sociétés du CAC 40 se situent désormais à l’étranger. Les perdants : la grande majorité des citoyens dont les conditions de vie se sont dégradées avec

la montée des inégalités, de la pauvreté et de la peur du lendemain. Les bénéficiaires : les actionnaires et les classes sociales qui détiennent le pouvoir économique et financier : le fameux 1% !

Le comble est atteint lorsque gouvernement et patronat clament à l'unisson que faciliter les licenciements permettra de créer des emplois ! Comme le fait remarquer le juriste Alain Supiot, ceux qui claironnent qu'il faut des "réformes courageuses" et dénoncent inlassablement, en parlant au nom des précaires, les avantages extravagants dont jouiraient les privilégiés du CDI, sont en général ceux-là mêmes, énarques, PDG et banquiers, qui cumulent les sécurités du public et les avantages du privé...

Même eux le disent

Un rapport du FMI de mars 2015 admet que toutes ces réformes ont surtout creusé les inégalités. Quant à l'OCDE, elle a montré dans un rapport de 2013 que la protection de l'emploi ne créait pas de chômage, et elle a calculé en mai 2015 que les inégalités sont défavorables à la croissance et à l'emploi.

Des études récentes montrent aussi que les succès allemand et britannique doivent peu au courage des politiques et beaucoup à la démographie, les entrées sur le marché du travail étant chaque année supérieures aux sorties en France et inférieures en Allemagne.

Conclusion, nous valons mieux que ça !

Pour rompre avec les politiques néolibérales, Attac propose trois séries de réformes radicales:

Revaloriser le travail car c'est la source de la richesse des nations. C'est par l'amélioration de la qualité du travail et de ses produits que l'efficacité et le bien-être des salariés seront garantis et que l'environnement sera préservé. Cela passe par la reconnaissance du travail réel, l'amélioration des conditions de travail, une hausse des bas salaires, une reconversion des productions et un contrôle des salariés sur la gestion de leurs entreprises.

Relocaliser les activités pour sauvegarder les emplois et reconstruire une économie fondée sur les relations de proximité. Une taxe kilométrique sur les transports permettra de limiter les délocalisations et supprimera les échanges inutiles générateurs de CO₂.

Mettre la finance au service de la société et de la transition énergétique pour financer des investissements créateurs d'emplois et construire une économie décarbonée.

Une taxe sur les transactions financières réduira la spéculation et réorientera les ressources financières vers des emplois utiles pour la société.

N'écoutons plus leurs bobards : résistons, inventons et imposons nos alternatives !

Leur courage et leur modernité, c'est de continuer à enrichir les riches et à détruire la planète.

Les nôtres, c'est de résister à cette réforme régressive et de faire irruption dans la mécanique trop bien huilée des régressions sans fin.

Notre mouvement social contre la loi Travail peut-être l'occasion de stopper l'engrenage de destruction des droits que nous impose l'oligarchie. Il peut aussi nous permettre d'inventer de nouvelles formes de lutte, de nouvelles solidarités entre jeunes, chômeuses, travailleuses, militant.e.s associatifs...

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

Ne manquons pas cette occasion.

Quand ça colle pas, adhérez !

Fondée en 1998, Attac (Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne) est une association qui milite pour la justice sociale et environnementale, et conteste radicalement le pouvoir pris par la finance sur les peuples et la nature. Attac mène des actions pour favoriser le développement d'alternatives et pour mettre sous contrôle citoyen les banques et multinationales prédatrices. Mouvement d'éducation populaire, l'association produit analyses et expertises, organise des conférences, des réunions publiques, participe à des manifestations...

Pour nous soutenir ou adhérer : france.attac.org

Aidez-nous à traquer BNP Paribas, Total et Vinci

Pour la troisième année consécutive, Attac organise une opération de communication et d'action citoyenne via de l'édition participative de "*kit anti-requins*" contenant les outils pour traquer des multinationales prédatrices. Forts des premiers succès engrangés en 2014 et 2015, nous avons sélectionné trois cibles de choix pour nos kits 2016 : BNP Paribas, Total et Vinci. Pour en savoir plus, nous aider à financer les kits et en commander gratuitement, rendez-vous sur le site lesrequins.org.

illustration : Jean Jullien
maquette : Stéphane Dupont
impression : Roto Montreuil
édité par Attac France
mars 2016

Attac France
21 ter rue Voltaire
75011 PARIS
www.france-attac.org



Jean Tullien