

LE CASSE DU SIÈCLE

BRAQUAGE SUR LE DROIT DU TRAVAIL

Sous prétexte de lutter contre le chômage, Villepin permet aux employeurs de licencier plus facilement ! Il utilise la recette libérale pour brader un siècle d'acquis sociaux : une recette qui mène à la misère sociale. Retirez toute les « contraintes sociales » que représentent le Code du travail et les acquis sociaux (préhistoriques selon la nouvelle patronne du MEDEF) : l'économie, donc l'emploi, fonctionneront mieux... pour le patronat !

Le « nouveau » 1^{er} ministre a donc lancé, sous prétexte de l'urgence de la lutte contre le chômage, des ordonnances qui vont rendre périmé le droit du travail.

■ Le CNE, c'est ferme ta gueule pendant deux ans !

Dans les entreprises de 20 salariés au plus, le salarié voit s'étendre la période d'essai à 2 ans (appelée « période de consolidation de l'emploi »).

Faut-il réellement 2 ans à un patron pour se rendre compte si l'employé peut remplir sa tâche ? Ce contrat lui permet en fait de nous licencier sans justification pendant une période de 2 ans ! Pendant 2 ans, planera au-dessus de la tête des travailleurs employés en CNE la menace d'un licenciement injustifié, puisque le patron n'aura plus à le justifier ! Qui a déjà connu les périodes d'essai d'un mois (parfois plus), sait à quel point c'est angoissant d'être à la merci des caprices d'un patron.

De plus, pendant 2 ans, c'est l'absence de droits assurée : comment refuser des heures supplémentaires non payées ? Comment être enceinte si on peut se faire virer ? Comment lutter pour défendre nos droits, nous défendre contre les injustices ? Comment être malade ? L'employeur peut nous licencier pour ce qu'il veut... Lorsque l'insécurité règne sur son emploi, le salarié a naturellement tendance à accepter plus que normal, à laisser son travail empiéter sur sa vie personnelle, au détriment de sa vie familiale, de ses loisirs.

Ce sont des périodes difficiles, en raison de l'incertitude du lendemain. Des périodes qui deviennent la norme avec 2 ans de période d'essai !

Le CNE, c'est aussi la généralisation de la précarité en dehors du travail. Il est plus difficile de faire des projets pour l'avenir, de faire des prêts bancaires, de louer un logement quand vous êtes un potentiel chômeur, c'est-à-dire (dans la tête des proprios et des banquiers) un potentiel « mauvais payeur » ! →

Organise-toi ! Syndique-toi !

ABONNEMENT GRATUIT DE 3 MOIS AU COMBAT SYNDICALISTE, MENSUEL DE LA CNT

NOM : PRÉNOM : SECTEUR D'ACTIVITÉ :

ADRESSE : TÉL (MÉL) :

JE SOUHAITE ÊTRE CONTACTÉ PAR LE SYNDICAT CNT DE MON SECTEUR D'ACTIVITÉ : OUI - NON

Ils nous veulent précaires !

Le fond de l'histoire ? C'est simple : toujours plus de précarité :
- **travailleur actif licencié à tout moment**, à la merci du patron ;
- **le travailleur galère dans sa vie quotidienne** : logement, papiers pour les immigrés, services publics privatisés...

- **le travailleur actif et inactif : la sécu disparaît** au profit des « minimas sociaux » (la charité à moins de 350 euros par mois). Pour les retraités qui ont bossé comme des chiens toute leur vie, pour les sans emplois quand le patron n'a plus besoin d'eux, suppression de la médecine pour les travailleurs immigrés aujourd'hui, demain pour les chômeurs, après-demain pour tous ceux qui auront un salaire trop faible pour vivre !

La précarité, c'est partout, toujours, ne jamais savoir si demain notre taule va pas délocaliser, sous-traiter, externaliser, privatiser, compresser... dans quel plan galère va nous envoyer la boîte d'Intérim ou l'ANPE, s'ils vont pas supprimer les allocs qui permettent de joindre les deux bouts et de nourrir les gosses...

La précarité, ça sert à qui ? Aux patrons, bien sûr ! Ils ont tout un tas de travailleurs dociles prêt à tout pour survivre ! **Et ces ordures assurent leur pouvoir en nous montant les uns contre les autres** : LES VIEUX, il y en a trop, en plus ils vivent trop longtemps ! LES IMMIGRÉS, non seulement ils puent, mais ils piquent nos allocs ! LES CHÔMEURS, c'est des fainéants, ils veulent rien foutre ! LES MALADES ? Ils simulent, ils coûtent trop cher à la Sécu ! **LES TRAVAILLEURS EN GÉNÉRAL ? ils bossent pas assez et ils ont trop d'« avantages acquis » !**

Il serait pas un peu temps qu'on se secoue ? Qu'on s'organise, dans des syndicats qui pensent à autre chose qu'à serrer les louches des patrons ? Qu'on leur rappelle qui est le nombre, qui transpire pour produire les richesses ?

ET ENCORE...

Droit syndical, peau d'balle

Le droit syndical, c'est-à-dire le droit pour les salariés de s'organiser pour faire valoir leurs droits, est également visé. A travers deux mesures :

- diminution des entreprises où peuvent être nommés des délégués syndicaux, élus des délégués du personnel (exclusion des travailleurs de moins de 26 ans du calcul des effectifs) ;
- la loi PME fait passer les élections du personnel (DP et CE) à 4 ans au lieu de deux ans. Cela favorisera les syndicats mous du genou qui ignorent les précaires et qui sont prêts à signer n'importe quoi. En 4 ans, bien des couleuvres peuvent être avalées...

L'objectif est simple : remplacer les syndicats revendicatifs par des « partenaires sociaux » bien éduqués qui accompagnent gentiment la liquidation de nos droits.

CNE version fonction publique

Les « **emplois de vie scolaire** » (contrats d'accompagnement à l'emploi), tout frais pondus dans l'Education nationale, imposent à des jeunes déjà précarisés des contrats de 6 mois renouvelable 3 fois au bout desquels ils seront de toute façon virés. Ces contrats pourris seraient censés combler le manque de surveillants. **Cet « emploi de vie scolaire » brise les droits des salariés à se défendre, à espérer trouver un vrai boulot, (plus de formations, licenciement à la clef) et les soumet à l'arbitraire de leurs chefs.** Cette généralisation du travail précaire dans la fonction publique accompagne la casse des services publics et fait baisser le nombre des chômeurs : tout bénéf !!!

65 heures de boulot/semaine !

La loi PME contient de son côté une attaque extrêmement grave contre les 35 heures. Elle autorise le passage des salariés non-cadres « ayant une autonomie dans l'organisation de leur travail » (c'est flou pour s'adapter à la majorité !) au **système des forfaits-jours**. En clair, les patrons pourront exiger **65 heures par semaine sans majoration des heures sup !!!** Soit 6 jours par semaine et 13 h par jour ! Sur la base du volontariat, bien sûr...

→ **Quel patron voudra embaucher avec les traditionnels CDI et CDD ?**

Car l'employeur n'aura pas non plus à subir les « inconvénients » du CDD : prime de précarité, cotisations patronales pour la Sécu, protection du salarié (en échange de la durée déterminée de son contrat, il est impossible de la virer, sauf pour faute professionnelle). Il pourra virer le salarié pendant sa « période d'essai » sans justification, à n'importe quel moment !

Les premières réactions des patrons sont déjà stratégiques. Profiter des périodes de deux ans pour ajuster la main d'œuvre à la production. Les travailleurs sont totalement à la merci des fluctuations du marché.

Cela concerne les entreprises de 20 salariés. Au début, cela ne devait concerner « que » les entreprises de moins de 10 salariés. Ce n'est pas être devin de prédire que demain, le risque que le CNE se généralise à toutes les entreprises devienne réalité. D'ailleurs, c'est déjà une revendication du MEDEF. Et ce que le Medef veut, le gouvernement le réalise... De plus, en réalité, beaucoup d'entreprises de plus de 20 salariés peuvent déjà recruter des CNE, puisque les salariés de moins de 26 ans ne comptent plus dans les effectifs ! Une boîte de 50 salariés dont seulement 19 auront plus de 26 ans peut ainsi recruter des CNE !

Organisés, solidaires, résistons !

Précarité, angoisse pour les travailleur-se-s, cadeaux pour le patronat, ça fait beaucoup pour un 1^{er} ministre qui était censé avoir entendu le message de la défaite du référendum !

Depuis des années, nous subissons de très fortes attaques contre le monde du travail (retraite, sécurité sociale, privatisation, répression des chômeurs...).

La CNT est bien déterminé à mobiliser pour obtenir l'abrogation de ces ordonnances pourries ! Il est temps que nous renversions leur tendance !

Halte à la précarité et à la misère programmée !



Abrogation des ord

Les ordonnances Villepin point par point

La blague de la rentrée : « *C'est pas pour faire plaisir aux patrons, c'est pour lutter contre le chômage !* » [rires]

Le Contrat nouvelle embauche

(CNE, ou « période de consolidation de l'emploi », en fait extension de la période d'essai à 2 ans)

Application depuis le 4 août 2005.

« Evaluation » prévue le 31/12/2008.

■ Principe :

- **Période d'essai allongée à deux ans** : l'employeur peut virer le salarié sans avoir à justifier le motif.

■ Champ d'application :

- **Entreprises** de 20 salariés max. (96 % des entrep., 37 % des salar. du privé).
- **Ne s'applique** ni aux saisonniers ni aux CDD d'usage (déjà très précaires).
- **Le licenciement** d'un salarié protégé (DP, CE et DS, sauf conseillers du salarié) doit être justifié. Mais il est très peu probable d'acquiescer ce statut en seulement deux ans.

■ « Droits » :

- **Suppression** de tous les droits habituels. Maladie, enceinte, droit de cuissage, heures sup non payées... si le salarié se plaint, il est viré, sans pouvoir se défendre juridiquement.
- **Préavis** (15 jours entre 1 et 6 mois de travail, un mois au-dessus de 6 mois).
- **Indemnité de licenciement** : 8 % + 2 % aux Assedic (CDD = 10 % + environ 5 % de cotisations sociales).
- **L'employeur** doit respecter une période de carence de 3 mois avant de réembaucher un salarié viré à l'issue de la période d'essai... mais il peut en embaucher un autre tout de suite!
- **Licenciement** entre 4 et 6 mois d'ancienneté : l'Etat verse 16,4 euros par jour pendant maximum un mois... une aumône, à peine plus que le RMI.

■ Perspectives :

- **Les « CNE » seront virés à la moindre occasion** (baisse d'activité passagère, etc.) ou à la fin de la période d'essai pour être remplacé par un autre : quel intérêt aurait le patron à garder le salarié, qui bénéficiera ensuite de tous ses droits ?
- **Elargissement** envisagé à tous les salariés par les politiciens et le patronat le 31/12/2008.

Le chèque emploi entreprise

Application depuis le 01/09/2005

■ Principe :

- **Gestion par l'URSSAF**, c'est-à-dire par nos cotisations sociales, de la gestion administrative des salariés normalement à la charge des patrons.

■ Champ d'application :

- **Entreprises** de 5 salariés au plus.

■ « Droits » :

- **Contrat de travail** remplacé par le « volet d'identification du salarié ». Même si ce dernier doit comporter des mentions caractéristiques du contrat de travail, il s'agit néanmoins de la remise en cause du caractère systématique du contrat de travail.

■ Perspectives :

- **Le chèque-emploi** a été initié dans les services à la personne. La fragilité des salariés dans ce secteur est réelle, leurs conditions de travail assimilables au « tâcheronnage » du XIX^e siècle. Il est à craindre que l'actuel chèque emploi entreprise ne soit qu'une étape.

Aménagement des règles de décompte des effectifs

■ Principe :

- **Les salariés de - 26 ans** recrutés à partir du 22/06/2005 ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise.

■ Champ d'application :

- **Toutes les entreprises.**

■ Conséquences :

- **Certains seuils** d'effectifs (surtout 11 et 50 salariés) permettent aux salariés d'accéder à des droits. La mesure supprime ces droits en ne comptant pas les collègues plus jeunes. Les boîtes qui auront moins de 20 salariés de plus de 26 ans pourront aussi recruter des CNE !
- **Baisse des cotisations patronales.**

■ « Droits » : suppression de :

- **L'aide au logement**, au transport...
- **Droits de défense** des travailleurs : pas de mise en place de délégués syndicaux, de délégués du personnel, etc. à partir de 11 et 50 salariés.

Les exonérations de cotisations patronales

■ Principe :

- **Baisser les cotisations patronales.**

■ Champ d'application :

- **Les entreprises de 20 salariés au plus.**

■ « Droits » :

- **La Sécurité sociale** (retraite, maladie, Assedic, allocations familiales...), financée par ces cotisations, va connaître prochainement de nouveaux « plans de sauvetage » : diminution des prestations, privatisation, remplacement des indemnités par des « minimas sociaux » dérisoires...

Le crédit d'impôt

■ Principe :

- **Crédit d'impôt** pour encourager les jeunes à faire des boulots mal payés.

■ Champ d'application :

- **Jusqu'au 31/12/2007.**
- **Jeunes** de moins de 26 ans.
- **Secteurs** ayant des difficultés de recrutement : restauration, bâtiment...

■ Conditions :

- **Avoir travaillé** 6 mois consécutifs entre le 1/07/2005 et le 31/12/2007.
- **Revenu** pour ces 6 mois inférieur à 12 060 euros.

■ « Droits » :

- **Bidons** : la plupart des jeunes en question ne sont pas imposables, et souvent saisonniers ou intérimaires et ne travaillent pas 6 mois d'affilée.
- **Le crédit** ne peut être attribué qu'une seule fois en tout.

Insertion sociale au sein de la Défense

■ Principe :

- **Formation** professionnelle avec un encadrement militaire.

■ Champ d'application :

- « *Jeunes sans diplômes [...] en voie de marginalisation sociale* ».

■ Conséquences :

- **Des « soldats du travail »** pour le patronat ? Garde à vous, fixe ! Vos gueules les trouffions !

Ordonnances Villepin !

Les exonérations de cotisations patronales

D'abord, un rappel : les cotisations sociales, salariales ou patronales, sont en fait une part de notre salaire. Cette part est versée à des caisses dites de « Sécurité sociale » : maladie, retraite, famille, chômage, etc. Les travailleurs actifs sont ainsi solidaires avec les travailleurs inactifs. Le jour où le travailleur actif devient provisoirement ou définitivement inactif, il profitera à son tour de la solidarité des autres.

Supprimer les cotisations patronales, c'est donc supprimer la part de notre salaire qui permet aux travailleurs inactifs de vivre normalement. C'est donc précariser complètement l'ensemble des travailleurs : s'ils sont privés de travail (accident, maladie, gamins, vieillesse...) ils ne peuvent plus vivre décemment.

Les exonérations de cotisations patronales (« abaissement de charges », ils disent) **ont commencé sérieusement en 1991. La raison ? Lutter contre le chômage !** A la vue du tableau ci-dessous, c'est pas très efficace... Par contre, c'est très efficace pour liquider la Sécu !

Et en plus de ça, il faut savoir que les cotisations patronales ont seulement augmenté de 1,8 % depuis 20 ans, quand les cotisations salariales ont augmenté de 8,2 % ! Résultat ? **En vingt ans, les patrons ont augmenté de 10 % leur part du gâteau :** ils accaparaient 32 % des richesses que nous produisons au début des années 80, ils en accaparaient 42 % au début des années 2000... Mais évidemment, ils disent toujours que c'est la « crise », qu'il faut être plus « compétitifs »...

	Exonérations de charges patronales*	Chômeurs (indemnisés + non-indem.)	RMIstes	Déficit Sécu*	Déficit Unedic*
1991	1,7 milliards	3 465 931***	489 000***	- 2,3	- 1,2
2004	21,5 milliards**	4 356 753***	1 216 000***	- 11,9	- 4,42

* En milliards d'euros. Données statistiques de l'Unedic (caisse chômage) et de la Sécurité sociale. (caisses retraite, maladie, familles...).

** Avec à partir de 2005 environ 5 milliards supplémentaires que coûteront les ordonnances Villepin.

*** Données du 31 décembre de l'année de référence.

Pour quoi nous battre ?

● Pour l'abrogation des ordonnances Villepin...

... et du forfait-jour institué par la loi PME de juillet 2005

● Pour renforcer les droits des précaires

Plus les précaires seront protégés, plus les patrons préféreront les CDI !

- ☛ **requalification en CDI de tous les contrats précaires abusifs**
- ☛ **protection sociale renforcée des précaires pendant les périodes de chômage** (financée par les patrons par le biais de l'augmentation des cotisations patronales)
- ☛ **la prime de précarité à 10 % pour tous les précaires**

● Pour renforcer la protection contre le licenciement abusif

Réintégration automatique dans l'entreprise si le salarié le souhaite

● Pour travailler tous, moins et autrement,

Réduction massive du temps de travail sans perte de salaire ni flexibilité

Comment nous battre ?

SYNDIQUONS-NOUS !