



A Évreux, le 29 mars 2016

Section de l'Eure

Déclaration liminaire au CHSCT

M le Président,

Solidaires Finances ne peut débiter ce premier CHSCT de l'année sans revenir sur les causes qui vont amener des centaines de milliers de personnes dans la rue le 31 mars. Comme vous le savez, le gouvernement avec l'aide de syndicats complaisants a lancé une attaque majeure contre le Code du travail, soi-disant responsable de tous les maux.

Rappelons ici que le droit du travail est celui qui régit les relations de travail entre les employeurs et leurs salariés. Plus d'un siècle et demi de luttes en ont fait la contrepartie à la toute-puissance de l'employeur et l'ont dégagé du principe essentiel du droit civil qui est l'établissement de règles entre deux parties égales. Les salariés qui sont eux juridiquement subordonnés à leur employeur peuvent grâce au droit du travail limiter l'inégalité en s'appuyant sur les bases suivantes :

- une loi égale pour tous qui permet ;
- un accord collectif dans une branche professionnelle qui peut faire mieux que la loi ;
- un accord d'entreprise mieux qu'un accord de branche ;
- et le contrat de travail individuel mieux que l'accord d'entreprise...

La loi Macron d'août 2015 avait déjà ouvert une brèche dans cette architecture en décrétant que, désormais, dans le règlement de leurs différends, un employeur et un salarié étaient à égalité.

Le projet de loi El Khomri , en intégrant les dispositions du rapport Badinter dans un préambule au Code du travail censé inscrire les grands principes directeurs du nouveau droit, achève ce travail de destruction. L'article 1 dit en effet que les libertés fondamentales peuvent être limitées pour le bon fonctionnement de l'entreprise. L'ensemble des articles n'évoque jamais « les » salariés, mais « le » salarié, voire « la » « personne », façon de bien ancrer la fin des droits collectifs et la dissolution progressive du droit du travail dans le Code civil...

Après avoir ainsi réduit les libertés fondamentales, on apprend que le pouvoir de l'employeur n'a d'autres limites que celles-ci là où le Code du travail actuel affirme qu'il faut adapter le travail à la personne du salarié et non l'inverse.

Le deuxième pilier du droit du travail (retenue de la disposition la plus favorable au salarié) est ainsi détruit : « La loi détermine les conditions et limites dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des normes différentes de celles résultant des lois et règlements », « En cas de conflit de normes, la plus favorable s'applique aux salariés si la loi n'en dispose pas autrement » et enfin « Les clauses d'une convention ou d'un accord collectif s'appliquent aux contrats de travail. Les stipulations plus favorables du contrat de travail prévalent si la loi n'en dispose pas autrement ».

La loi El Khomri applique ces nouveaux principes en réécrivant toute la partie du code sur le temps de travail, en transférant sur les accords d'entreprise ce qui relevait de la loi, et en permettant que prospèrent autant de lois que d'entreprises.

Ce texte apporte son lot d'attaques sur des points très importants :

- Tout d'abord faciliter les licenciements...
- La remise en cause des 35 heures via des consultations lancées par des syndicats minoritaires...
- De nouveaux accords seront possibles au prétexte de préserver l'emploi...etc.

Dans le même ordre d'idées, le licenciement collectif sera étendu en donnant la possibilité de licencier au seul motif d'une baisse de chiffre d'affaires, ou des commandes pendant quelques mois... et ceci même s'il n'y a pas de difficultés dans le secteur.

Continuons avec le plafond des indemnités prud'homales, la limitation par accord d'entreprise des majorations d'heures supplémentaires, la quasi-suppression de la médecine du travail, les durées de repos entre 2 vacations...etc

Il est bien évident que de telles réformes auront des impacts dans la fonction publique.

Déjà PPCR crée des corps trans-fonction publique, et dans le versant de l'État, c'est l'interministérialité qui est recherchée et favorisée via la création des CIGEM (corps interministériels à gestion ministérielle).

Le rêve des ministres de la Fonction publique est bien d'unifier (par le bas) l'ensemble des règles de gestion des fonctionnaires, pour que demain tous soient gérés « en local » !

Avec la réforme territoriale et l'emprise d'une gestion déconcentrée, serons-nous, demain, tous sous l'autorité des Préfets ? De même, PPCR entend minorer le rôle des CAP à titre de « simplification ». À la DGFIP, le ballet des restructurations et ses conséquences en termes de gestion des personnels illustre la situation ; de plus en plus, tout est renvoyé officiellement à une décision locale du directeur ce qui exonère en quelque sorte les services RH nationaux...

Pour toutes ces raisons Solidaires appelle l'ensemble des citoyens du département à se mettre en grève le 31 mars et à venir manifester pour la défense du Code du travail.

Concernant ce CHSCT, nous prenons acte de la sortie de la note d'orientation ministérielle 2016. Même s'il n'a pas été possible de la mettre à l'ordre, Solidaires Finances tient à faire les commentaires suivants :

Elle souligne, notamment toutes les problématiques liées aux RPS en en faisant un des objectifs majeurs des directeurs.

De même, elle propose que soit associé un prestataire extérieur afin de faciliter l'analyse du PAP et du DUERP sur ces problématiques, et ceci afin de faire des propositions d'action bien définies. Monsieur le Président, Solidaires Finances soutient cette démarche et nous espérons qu'il en sera de même pour l'ensemble des membres de cette instance.

Le nouveau règlement intérieur semble aller dans le bon sens. Il en est de même des précisions apportées sur les fiches d'impact qui dicit la note « ne doit pas relever du seul formalisme. La fiche d'impact doit, au contraire, permettre que s'instaure un débat constructif autour des projets dont elle contribue à améliorer la présentation. Elle constitue aussi un outil d'aide à la décision dans le pilotage des projets et doit permettre de mesurer l'impact des projets sur les conditions de travail, la santé physique et mentale des agents concernés... »

Monsieur le président, pour Solidaires Finances, le CHSCT doit rester une instance technique, spécialisée, et doit être le siège d'un dialogue social constructif, dont le seul objectif doit être d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail de tous nos collègues. C'est dans cet esprit, ouvert et pragmatique que nous travaillerons cette année, et nous espérons que vous partagerez cette vision et cet état d'esprit.

Les représentants Solidaires Finances au CHSCT de l'Eure.

