



ESI Angers

ESI Rennes

ESI Tours

ESI Nantes Coulongé ESI Nantes Marsauderies



Mail : cgt.disi-ouest@dgfip.finances.gouv.fr

site : <http://www.financespubliques.cgt.fr/351/>

Le retrait de la loi El Khomri, un enjeu pour le public et le privé

La démarche unitaire des organisations syndicales et de jeunesse, à laquelle participe la CGT, ainsi que les processus de mobilisation engagés le 9 mars ont mis la pression sur le gouvernement et l'ont contraint à modifier certains articles de son projet de loi. Cependant, malgré des changements à la marge, le fond du texte demeure : inverser la hiérarchie des normes, liquider le principe de faveur en droit du travail, contourner les organisations syndicales pour mieux imposer la volonté du patronat de faire de la masse salariale la valeur d'ajustement.

Ainsi, par tous les chantages possibles, l'employeur aurait la main pour imposer ses accords d'entreprises contre toute norme nationale... comme il y a 150 ans, avant le code du travail.

Cette fiche a pour objectif de pointer les liens entre l'entreprise de casse du code du travail que constitue la loi Travail et les offensives en cours et à venir contre les fonctionnaires.

Remise en cause de la hiérarchie des normes et du principe de faveur

Le projet de loi El Khomri prévoit noir sur blanc la possibilité de déroger aux lois et règlements inscrits dans le code du travail par simple accord d'entreprise, ou à défaut par une convention ou un accord de branche. Auparavant, la dérogation n'était possible qu'à la condition que l'accord ou la convention soit plus favorable que le code du travail. Avec la loi El Khomri, il s'agit bien de casser les normes sociales protectrices pour y substituer des accords d'entreprises différents entreprises par entreprises.

Dans la fonction publique et en droit administratif, la hiérarchie des normes s'impose toujours. Cependant, dans l'accord PPCR, auquel la CGT s'est opposée, il était notamment inscrit que la « simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche de l'agent devait être au cœur de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. »

Cette « simplification » renvoie à la volonté de simplification du code du travail, fondement du rapport Badinter, dont est inspiré le projet de loi travail. Il s'agit de casser les règles nationales pour donner plus de pouvoir aux chefs locaux. Cette démarche est à l'oeuvre à la DGFIP avec la remise en cause de l'instruction mutation pour les mouvements de 2016 qui a donné plus de pouvoir aux directions locales dans l'affectation des agents :

- blocage des nouveaux agents C trois ans ALD RAN ;
- suppression des mouvements complémentaires pour les catégories B et A ;
- diminution du nombre de RAN ;
- réduction du nombre de missions-structures pour les contrôleurs ;
- blocage des contrôleurs pendant 3 ans dans la mission-structure.

Ceci dans une situation où, de fait, le classement des demandes à l'ancienneté administrative n'est plus garanti non plus, avec la multiplication des affectations ALD, la création des RAN dérogatoires en 2015 et le non respect des règles dans les CAPL tant les détachements « imposés » se multiplient dans les directions.

La simplification inscrite dans l'accord PPCR a, quant à elle, une visée plus interministérielle, et doit toucher les règles de mobilité en facilitant les « parcours professionnels » au sein d'une même zone géographique. Ils s'agit, comme l'indiquait le titre de l'axe 1 du protocole, d'adapter la fonction publique aux évolutions de l'action publique, c'est-à-dire à la MAP (Modernisation de l'Action Publique qui a succédé à la RGPP). En clair, il faut effacer les règles nationales des diverses administrations pour permettre les reclassements dans le cadre des restructurations à l'oeuvre dans l'ensemble des administrations publiques.

Augmentation du temps de travail en vue pour les salariés du privé comme pour les fonctionnaires

Plusieurs articles du projet de loi travail visent le temps de travail des salariés du privé, par exemple :

- pour les heures supplémentaires, il est prévu qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche puisse réduire les taux de majoration des heures supplémentaires à 10 %.
- il sera possible par accord d'entreprise de moduler le temps de travail sur une période supérieure à un an et pouvant aller jusqu'à trois ans. Les majorations de salaire au titre des heures supplémentaires n'étant dues qu'au terme des trois ans, si tant est qu'elle n'aient pas été compensées par des périodes d'inactivités forcées

Le temps de travail est évidemment un sujet commun au public et au privé. Aujourd'hui, dans le public, comme dans le privé, le régime de droit commun est un temps plein de 35 heures hebdomadaires, soit 1607 heures annuelles. Comme pour les retraites, on n'imagine pas que le privé puisse voir ses droits remis en cause, sans qu'une harmonisation à la baisse soit effectué pour les fonctionnaires par la suite. Evidemment, une fois le secteur privé affecté, il sera plus difficile de résister dans le public.

Et justement, la Cour des comptes a commis récemment un rapport analysant les enjeux et leviers de la maîtrise de la masse salariale de l'Etat. Dès le premier paragraphe de ce rapport, il est stipulé qu'une hausse de la durée effective du travail pourrait permettre de faire face à une baisse des effectifs. Les leviers susceptibles d'être utilisés sont l'alignement de la durée effective sur la durée légale lorsqu'elle lui est inférieure, des actions portant sur l'absentéisme, les heures supplémentaires et la suppression de la sur-rémunération du temps partiel. Tout se prépare donc pour que les fonctionnaires travaillent plus.

Le contournement des organisations syndicales

Faire primer l'accord d'entreprise sur les accords de branche et le code du travail, c'est déjà contourner les organisations syndicales dans les entreprises où elles sont peu implantées.

Mais la loi prévoit aussi que, pour la conclusion d'un accord d'entreprise, les organisations syndicales minoritaires représentant 30 % des salariés, puissent demander l'organisation d'une consultation du personnel, quand bien même les organisations représentant au moins 50% des effectifs auraient refusé la signature. Ce référendum d'entreprise, opposé aux organisations syndicales c'est la voie ouverte pour généraliser le chantage au licenciement.

Dans la fonction publique, si aucun texte ne prévoit explicitement un équivalent, il y a d'ores et déjà eu

contournement des organisations syndicales représentatives pour la mise en oeuvre de l'accord PPCR. Quand bien même les organisations syndicales représentant plus de 50% des fonctionnaires des trois versants (CGT, FO et Solidaires) se soient prononcés contre l'accord, le gouvernement a décidé de sa mise oeuvre par la voie légale et réglementaire.

Le CPA, tout sauf une contrepartie

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) est une disposition de la loi travail, qui a la particularité d'être applicable à tous les actifs, y compris les fonctionnaires.

Présenté par le gouvernement comme une contrepartie des mesures favorables au patronat, le CPA peut sembler être une coquille vide à l'heure actuelle, puisque le projet de loi prévoit que dans un premier temps il ne regroupe que des comptes individuels pré-existants : le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte engagement citoyen. Cependant, le gouvernement annonce qu'il doit à terme intégrer l'ensemble des droits sociaux et de la protection sociale.

Il est présenté comme un compte comportant des droits individuels pour les actifs qui les suivraient quel que soit l'employeur ou la situation professionnelle. Le risque est qu'à terme ce compte individuel se substitue aux droits collectifs. La difficulté étant, que ces comptes devront être utilisés tout aussi individuellement, c'est-à-dire sous la pression directe de l'employeur.

L'expérience du DIF (droit individuel à la formation) a été exemplaire de ce point de vue. Seules les entreprises ou branches dans lesquelles la CGT avait gagné un rapport de force conséquent ont pu rendre ce droit effectif.

De même, à la DGFIP, le Compte Epargne Temps (CET) est aujourd'hui trop souvent utilisé comme argument par la hiérarchie pour s'opposer au dépôt de congés ou de RTT.

Ces quelques exemples montrent que la même logique d'austérité, de réduction de la masse salariale et de remise en cause des droits acquis est à l'oeuvre dans le privé avec la loi El Khomri et dans la fonction publique.

C'est à présent que se joue la bagarre pour le retrait de la loi El Khomri. Et de l'issue de cette bataille dépendra aussi le sort des fonctionnaires et le contenu des projets qui leurs seront appliqués à la suite.

Laisser passer la loi El Kohmri, ce serait donc donner du poids aux volontés gouvernementales et patronales de liquider notre statut, nos droits et garanties.

Nos revendications de fonctionnaires, d'agents de la DGFIP, sont donc pleinement partie prenante de la lutte contre la loi « travail ». Elles ont les mêmes racines, elles ont les mêmes objectifs de justice, de progrès social et d'égalité de traitement des salarié-e-s.