



NON À LA LOI TRAVAIL dans les entreprises !

La lutte contre la loi Travail imposée par le gouvernement malgré la mobilisation sociale massive et le rejet largement majoritaire de la population continue. Désormais, c'est sur le plan juridique et dans les entreprises que la lutte se poursuit pour empêcher la mise en application des mesures qui en découlent.

Historique du mouvement contre la loi Travail en 2016

- **Février** : le gouvernement annonce son projet de loi dite "El Khomri". Dès la présentation, prévoyant déjà les risques de mouvement social qu'impliquait la nature de ce projet, le recours potentiel au 49.3 est évoqué.
- **Mars** : les premières manifestations du 9 et du 17 mobilisent des centaines de milliers de manifestant-es, notamment des jeunes, à travers toute la France. Le 31 mars à l'appel de la CGT/FO/FSU/UNEF/FIDL, c'est plus d'un million de personnes qui défilent dans tout le pays.
- **Avril** : le mouvement s'amplifie, et s'élargit en un vaste mouvement de contestation sociale. Lors des manifestations massives du 9 et 28 avril, les forces de l'ordre utilisent dans de nombreuses villes le prétexte de la présence de casseurs dans les cortèges pour se livrer à des provocations et des violences à l'encontre des manifestant-es.
- **Mai** : le 1er, au Mans la mobilisation unitaire rassemble un nombre important de participant-es. A Paris, le cortège est empêché de défiler par les services de sécurité. Le 10 mai, face au soutien populaire grandissant pour le mouvement, M.Valls décide de recourir au 49.3. Le 19 mai, les routiers, les cheminots, les ouvriers des raffineries se mettent en grève.
- **Juin** : La manifestation parisienne rassemble plus d'un million de personnes, dont de très nombreux-ses sarthois-ses. l'opinion publique continue à soutenir très majoritairement (près de 70%) la contestation de la loi et les nombreuses manifestations et actions mises en oeuvre. Les critiques contre la stratégie de gouvernement sont de plus en plus vives et le recours systématique à la violence policière de plus en plus visible.
- **Juillet** : Face à la mobilisation, le gouvernement est contraint de reculer, et fait des concessions (pour les jeunes, certaines catégories professionnelles, sur la pénibilité). Mais incapable de faire voter la loi, il recourt (pour la 3ème fois) le 20 juillet à l'article 49.3 pour l'imposer, au mépris de toute démocratie.
- **Septembre** Les organisations syndicales impliquées dans le mouvement refusent d'en rester là. Une journée de grève et de manifestation a lieu le 15 septembre, pour montrer que le mouvement social n'accepte pas le passage en force.

Le mouvement syndical s'engage désormais dans une lutte pied à pied, entreprise par entreprise. C'est le but de la campagne de diffusion engagée que de permettre aux salarié-es de continuer à lutter contre les effets régressifs de cette loi.

Recours juridiques

FO et la CGT saisissent l' Organisation Internationale du Travail (OIT) contre plusieurs dispositions de la loi Travail.

Le 31 janvier 2017, la CGT et FO ont saisi l'OIT car la loi Travail comporte de nombreuses dispositions contraires aux textes fondamentaux internationaux auxquels la France est liée. Cette loi porte atteinte à la liberté syndicale, au droit à une négociation collective. C'est pourquoi ces deux organisations syndicales ont déposé une plainte commune.

Jamais nous ne nous résoudrons à la remise en cause des dispositions du Code du Travail qui protègent les travailleurs. Tout au contraire, nous résisterons, aux côtés des salarié-es en mobilisant tous les outils à notre disposition, en maintenant le rapport de forces dans les négociations afin d'empêcher la régression des droits des salarié-es en actionnant tous les recours juridiques pertinents.

L'inversion de la hiérarchie des normes, c'est quoi ?

Avant la loi Travail, les règles s'appliquaient à tous les salariés de la manière suivante : la base était le Code du Travail et celle-ci pouvait être améliorée par un accord de branche (la convention collective nationale de chaque secteur) puis par un accord (local) d'entreprise. C'était le principe du contrat de travail collectif afin que les droits de chacun(e) soient identiques. La loi Travail supprime ce droit fondamental d'égalité.

Chaque entreprise a désormais la possibilité, dans le cadre des négociations avec les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) des salarié(e)s, de passer outre les accords de branche et ainsi de pouvoir imposer des conditions rétrogrades et moins favorables au personnel.

Pour l'instant, 6 points restent liés à l'accord de branche : Salaires minima, classification, prévoyance, mutualisation de la formation professionnelle, égalité professionnelle et prévention de la pénibilité.

La volonté politique affichée renforce et majore la souplesse et la flexibilité dans l'entreprise. Toujours plus de facilité accordée au patronat pour imposer sa position au détriment des salarié(e)s.

Ainsi, l'objectif recherché vise à organiser la mise en concurrence des salarié(e)s en instituant un code du travail par entreprise.

Aujourd'hui, il faut :

- Rétablir la hiérarchie des normes
- Mettre un terme au démantèlement des garanties collectives
- S'opposer à tout accord défavorable aux salarié(e)s

ABROGATION DE LA LOI TRAVAIL