

2016_02_29_2p_loi_Travail_sur-mesure_pour_patronat _____	3
2016_03_17_4p_loi_Travail_dossier_central _____	5
2016_04_14_2p_Nego_Unedic_loi_Travail_meme_politique _____	9
2016_05_31_2p_tout_le_monde_deteste_loi_Travail _____	11
2016_07_13_4p_loi_Travail_special_ete _____	13
2016_08_23_4p_promulgation_loi_Travail _____	17
2016_12_09_2p_loi_Travail_c_est_maintenant _____	21
2017_01_09_2p_repression_loi_Travail _____	23

La loi travail, du sur-mesure pour le patronat !

On trouve dans le projet le concentré des volontés patronales et le gouvernement a décidé d'y accorder toute son attention. Il n'a pas cédé à une quelconque pression, il va même plus loin que les demandes sur certains points. Il partage les analyses et les objectifs du patronat : renforcer la compétitivité et les marges des entreprises, ce qui serait le moyen d'une relance de la croissance et de l'emploi à terme. Et pourtant cette méthode déjà mise en œuvre a échoué créant chômage, précarité et désespérance sociale.

Ce projet est global

- Faciliter les licenciements collectifs ou individuels, soi-disant pour embaucher plus facilement.
- Remettre en cause les 35h par le biais des accords d'entreprise.
- Remettre en cause la hiérarchie des normes dans la négociation collective, c'est-à-dire s'affranchir des contraintes liées à la loi.
- « Simplifier » le code du travail en remettant en cause les droits acquis par les salarié-es pour en faire un simple code de principes généraux au travail.
- Il répond par ailleurs aux orientations des institutions européennes qui préconisent depuis des années des réformes du marché du travail.

Son contenu est clair

- La modulation horaire sur 3 ans : il n'y a là aucune rationalité, pas de saisonnalité par exemple. Il s'agit juste d'aider les entreprises à ne pas payer d'heures supplémentaires puisqu'il s'agira de vérifier le compte d'heures au bout de 3 ans.
- La baisse des durées de repos entre deux vacations : pour tout ce qui concerne les horaires atypiques, les durées de repos constituent des protections. Les forfaits jour dans les entreprises de moins de 50 salariés: les employeurs de ces entreprises pourront sur simple décision non négociée imposer le forfait jours.
- La limitation par accord d'entreprise des majorations des heures supplémentaires.
- Le plafonnement des indemnités prudhomales. C'est une vraie remise en cause de la proportionnalité des peines et de la justice prud'homale.
- Dans la réforme du Code du travail, la question des obligations des employeurs est occultée parce que la notion de subordination n'apparaît plus comme si la relation entre un-e salarié-e et son patron était un rapport égal entre êtres humains.
- Le droit de licenciement économique. Les possibilités de licenciement collectif existent déjà aujourd'hui. D'ailleurs les patrons savent bien les utiliser... Il s'agit d'y ajouter une pierre en permettant aux entreprises de les engager sans appréciation d'un juge et de le faire sur la seule base des résultats d'activité en France, sans prendre en compte la situation internationale du groupe quand il y a des activités internationales.
- La restructuration des branches professionnelles et la fusion des conventions collectives au nom d'une prétendue rationalisation va permettre de rogner sur les droits existants et de généraliser le dumping social.

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org contact@solidaires.org,

144 boulevard de la Villette 75019 Paris, 01 58 39 30 20



Quand les patrons défendent la démocratie ?

Le gouvernement a inscrit quelques éléments pièges pour essayer de s'attirer la bienveillance ou au moins l'abstention de certaines organisations syndicales. Il en est ainsi de la question du référendum d'entreprise. Dans le contexte de syndicats nombreux aujourd'hui, il est souvent difficile pour des syndicats minoritaires souhaitant signer des accords d'obtenir la possibilité de le faire. Le schéma présenté dans la loi tente de contourner l'obstacle que constitue le droit d'opposition des syndicats majoritaires en le supprimant tout simplement. Dans les faits, le référendum peut viser non pas à recueillir l'avis réel des salarié-es mais à faire pression, chantage sous les formes les plus di-

verses. Cela s'est fait par menace de licenciements à Dunlop, ou en s'appuyant sur certaines catégories de personnels (les cadres par exemple à Smart alors qu'ils n'avaient pas les mêmes régimes de travail), ou encore en faisant croire que le travail du dimanche est une question qui ne concerne que le volontariat... **Nous sommes favorables à la consultation des salarié-es mais comme un droit qui pourrait être utilisé par toutes les organisations sur les questions posées par elles et à l'initiative des salarié-es s'ils et elles en expriment la volonté.** Et le droit d'opposition qui n'était pas mis en œuvre de façon systématique doit pouvoir continuer à exister.

Nous avons des propositions

Nous ne partageons ni les analyses ni les conclusions du gouvernement.

- Nous sommes pour des politiques d'emploi socialement et écologiquement utiles, c'est-à-dire pour renforcer le lien social dans les territoires aujourd'hui en difficulté. Cela veut dire renforcer en emploi les services publics et les associations actrices de terrain. Et créer des emplois pour la transition écologique et énergétique et les filières industrielles qui vont avec, travailler à la reconversion des industries polluantes, à la relocalisation des emplois pour économiser en transport et pas en emplois.

- Nous sommes pour un statut du-de la salarié-e qui exprime la garantie pour le ou la salarié-e entre deux emplois. Un statut c'est à dire une garantie de continuité de droits, et un fonds des employeurs finançant

les situations pour lesquelles les salarié-es ne peuvent pas assurer par leur travail un salaire et une protection sociale. Un statut, c'est aussi des garanties de reclassement réel pour les salarié-es licencié-es à leur niveau de qualification et de salaire.

- Nous sommes pour la réduction du temps de travail, moyen de répartir le travail entre toutes les mains, mais aussi de donner à tous et toutes les moyens d'une existence en dehors du travail : d'activités sociales et culturelles, de partage des responsabilités familiales et du travail domestique.

Se mobiliser jusqu'au retrait

- L'Union syndicale Solidaires s'attachera dans cette période à faire connaître aux salarié-es les contenus de ce projet et les implications pour chacun et chacune.

- Elle continuera à participer à toutes les réunions intersyndicales dès lors que celles-ci discuteront d'actions.

- Elle appelle tous-tes ses militant-es à se mobiliser et à agir avec les sala-

rié-es, les jeunes et les chômeur-ses contre une loi de régression sociale profonde.

L'Union syndicale Solidaires appelle à participer à toutes les initiatives, à commencer par celles du 9 mars, pour faire barrage à ce projet de loi.



La loi travail annonce des remises en causes fondamentales qui concernent les salarié-es comme les syndicats. Les premières réactions et les mobilisations ont obligé le gouvernement à revoir à la fois son calendrier et la forme de son projet. Il a opéré des reculs sous la pression de la rue mais des orientations essentielles et particulièrement néfastes pour les travailleuses et travailleurs demeurent. Le patronat ne s'y trompe pas et Gattaz le dit dans une note interne : «*sur les lignes rouges qui avaient été évoquées, nous avons été écoutés* » (le Canard enchaîné du 16 mars). De plus, le gouvernement maintient dans son projet les jalons lui permettant de continuer à avancer sur les sujets controversés : code du travail, conventions collectives, enjeux des accords dérogatoires, enjeux autour du télétravail et du décompte du temps de repos par exemple. Enfin, s'agissant des jeunes, les mesures annoncées peuvent difficilement promettre un avenir : peu d'engagement financier pour les jeunes en difficulté et une perspective pour tous et toutes d'un CDI de plus en plus précaire...

Sur le fond : toujours une attaque globale majeure

- **Faciliter les licenciements collectifs ou individuels**, soi-disant pour embaucher plus facilement. Déjà en 1986 la suppression de l'autorisation administrative de licenciement était basée sur le même prétexte avec le résultat que l'on connaît.
- **Remettre en cause les 35h** par le biais des accords d'entreprise.
- **Remettre en cause la hiérarchie des normes dans la négociation collective** : c'est-à-dire s'affranchir des contraintes liées à la loi avec des accords locaux qui pourraient être moins favorables que le Code du travail.
- **Simplifier le code du travail pour remettre en cause les droits des salarié-es.**

On trouve là le concentré des volontés patronales et la décision gouvernementale d'y accorder toute son attention. Le gouvernement partage les analyses et les objectifs du patronat : renforcer la compétitivité et les marges des entreprises, ce qui serait le moyen d'une relance de la croissance et de l'emploi à terme, sans partager les richesses. Cette politique est menée par F. Hollande depuis son élection, et auparavant par N. Sarkozy, mais ce projet en constitue un élément clé supplémentaire. Il répond par ailleurs aux orientations des institutions européennes qui préconisent depuis des années des réformes du marché du travail dont les résultats sont contestables partout : moins de droits en particulier pour les salarié-es les plus précaires et les jeunes, moins de protection par les conventions collectives, pas d'effets sur un quelconque dynamisme économique. Faute d'être la bonne élève pour ce qui concerne le déficit public et la dette, la France vise la première place sur la déréglementation de nos droits.

Face à cela, nos conditions pour avoir un emploi, mais aussi nos conditions de vie au travail et en dehors du travail sont menacées. Nous voulons des emplois utiles socialement et écologiquement, des services publics et du lien social dans nos quartiers, un statut qui protège les salarié-es en emploi ou non, et une réduction du temps de travail à 32 heures, pour ne pas perdre sa vie à la gagner et gagner du temps pour vivre.

Ni amendable, ni négociable, retrait de la loi travail ! les points clés...

Nous indiquons ici les principales dispositions du texte modifié suite aux annonces du gouvernement le 14 mars, même si certaines restent imprécises aujourd'hui ou sont susceptibles d'être modifiées.

Le rapport Badinter sur le Code du travail, viré

Si les conclusions de Badinter sur le Code du travail ne sont plus intégrées à la loi, elles restent le guide de la refonte qui devrait avoir lieu dans les deux ans et sur laquelle nous n'avons aucune garantie. Ainsi ce rapport affirme « *Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail* » mais ajoute immédiatement que « *des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.* » C'est une inversion complète de l'objet même de ce code qui est de protéger les salarié-es et pas les entreprises...

... mais pas enterré

Le Code du travail est compliqué, c'est vrai. Une grande partie des complications tient cependant aux dérogations déjà réalisées au profit des seuls patrons. Si de nombreuses pages sont consacrées aux CDD et aux requalifications par exemple, c'est bien parce que les employeurs en usent et en abusent. La simplification voulue des droits des salarié-es au profit de *droits humains au travail* est juste une manière de limiter le droit égal pour tous et toutes et de donner le champ libre à l'employeur au niveau local en fonction du rapport de force qu'il a. La question des obligations des employeurs est occultée parce que la notion de subordination n'apparaît plus, comme si le rapport entre le-la salarié-e et son patron était un rapport d'égal à égal.

Modulation du temps de travail sur 3 ans

La modulation horaire sur 3 ans a été maintenue même si elle est limitée à la condition d'accord de branche. Il n'y a là aucune rationalité, pas de saisonnalité par exemple. Dans de nombreuses entreprises, les abus sont déjà nombreux sur l'utilisation de la modulation, qui reste dans la plupart des cas une organisation du travail à combattre. Il s'agit juste d'aider les entreprises à ne pas payer d'heures supplémentaires. Entre temps, seule la législation européenne, dont on sait qu'elle a

été tirée vers le bas par le gouvernement britannique, sera là pour protéger de durées trop longues. Par ailleurs sur décision unilatérale de l'employeur, une modulation pourra être réalisée sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salarié-es et de 4 semaines pour les autres.

Durées de repos entre 2 vacations

La baisse des durées de repos entre deux vacations : pour tout ce qui concerne les horaires atypiques, les durées de repos constituent des protections. Comment interpréter le *droit à la déconnexion* si les personnes peuvent voir fractionner leur repos de 11 heures obligatoire pour retravailler le soir de chez elles ? Le projet de loi prévoit que cela sera du domaine de la *concertation*, terme qui ne crée dans les faits aucune obligation.

Forfaits jour

Dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, la CFDT prétend avoir obtenu une victoire avec la possibilité d'inscrire les forfaits jours après négociation avec un mandataire syndical. Cela pourrait apparaître comme limitant la décision du seul employeur mais en réalité, cela autorisera des conditions de travail dégradées pour de nombreux-ses cadres ou travailleur-euses autonomes, comme cela s'est passé sur la mise en place des 35 h avec des mandataires syndicaux parfois choisis par les patrons.

Majoration des heures au delà de 35h

La limitation par accord d'entreprise des majorations des heures supplémentaires : sur accord d'entreprise la majoration des heures supplémentaires pourra être réduite, l'accord de branche ne pourra pas s'y opposer. Un patron menaçant de licencier pourra tout à fait utiliser ces arguments pour imposer la baisse du paiement des heures supplémentaires.

Plafonnement des indemnités prud'homales

Le plafonnement des indemnités prud'homales a été abandonné au profit d'un barème indicatif. On risque de se trouver confrontés à l'alignement des juges patronaux sur ce barème. L'objectif, pour un patron, est de savoir exactement ce que va lui coûter un licenciement illégal. C'est toujours une remise en cause de la proportionnalité des peines et de la justice prud'ho-

male. Et il n'y a même pas de plancher. C'est surtout continuer à vouloir présenter comme illégitime la ré-
paration d'un licenciement abusif !

Négociation : quid des syndicats majoritaires

Un accord d'entreprise sera valable s'il est signé par les syndicats majoritaires mais les syndicats minoritaires représentant 30% des voix pourront réaliser un référendum auprès des salarié-es (voir au dos). Dans un premier temps il s'agira uniquement du temps de travail, ce qui est considérable pour les conditions de vie et de travail. Déjà, les autres domaines seront concernés à partir de 2019. C'est ainsi donner la possibilité à l'employeur qui n'a pas réussi à convaincre les syndicats, de passer outre en utilisant toutes sortes de chantages, aux licenciements par exemple.

Les accords qui s'imposent au contrat

Il s'agit là d'une étape de plus dans les accords de *sauvegarde de l'emploi*. De nouveaux accords sont possibles sur le simple fait de *préserver* ou *développer* l'emploi. Il sera possible d'imposer une augmentation horaire au contrat de travail sans augmentation de salaire, ce qui signifiera une baisse de la rémunération horaire. Si le salarié-e refuse, il sera licencié pour motif réel et sérieux et pour raison personnelle sans le bénéfice de ce qu'offre un licenciement économique.

Médecine du travail obsolète ?

La médecine du travail est aussi attaquée via une réforme de l'aptitude. La visite médicale d'embauche est remplacée par une visite de prévention et la visite obligatoire tous les deux ans saute aussi. Ainsi une bonne part des salarié-es ne verra plus de médecin du travail et, surtout, ceux-ci ne pourront plus faire lien entre le travail et les affections subies de son fait. De plus, le rôle du médecin du travail reviendrait à faire une sélection selon l'aptitude, ou non, du-de la salarié-e à endosser tel ou tel risque...

Droit de licenciement économique élargi

Les possibilités de licenciements collectifs existent largement aujourd'hui. Il s'agit d'y ajouter une pierre en permettant aux entreprises de les engager sur la seule base des résultats d'activité en France. On pourra ainsi délocaliser et juger ensuite de résultats insatisfaisants en France. Concession (!), un contrôle du juge est annoncé, cela n'empêchera pas les maquillages des comptes dans lesquels les patrons sont passés maîtres.

Fusion des conventions collectives

La restructuration des branches professionnelles et la fusion des conventions collectives sous deux ans au

nom d'une prétendue rationalisation vont permettre de rogner sur les droits existants. La mobilisation actuelle des salarié-es du secteur social en défense de la convention 66 est un exemple de ces enjeux pour la reconnaissance des métiers et qualifications et les droits dans le secteur.

Compte personnel d'activité

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) est intégré au projet de loi. Nous sommes loin d'un statut du salarié-e qui serait protecteur des droits. Ce CPA se résigne au chômage de masse et aux licenciements. Il organise une individualisation des droits mais la question du transfert de ces droits d'une entreprise à l'autre n'est pas réglé. Est intégré aujourd'hui au CPA : le compte formation et le compte pénibilité dont les contenus sont toujours très insatisfaisant. Un volet citoyenneté a été ajouté pour y intégrer certaines activités bénévoles mais pas toutes, loin de là (service civil, réserve, fonctions associatives jugées importantes). Demain, la volonté du gouvernement est d'y intégrer dans un système par points y compris la protection sociale (ce qui voudrait dire changer le système de retraite, d'indemnisation du chômage...).

Tout faire pour les jeunes en difficulté ?

Une aide financière dans le CPA pour les jeunes sans diplômes et pour les salarié-es non qualifié-es et l'extension de la *garantie jeunes* ont été ajoutées au projet. Cette dernière mesure était déjà dans les tuyaux et les personnels concernés par les missions locales emploi soulignent le manque de moyens humains et financier qui y sont consacrés. Les jeunes sans diplômes sont nombreux et la situation des jeunes qui ont un diplôme et pas d'emploi stable n'est pas traitée.

Femmes : en arrière toute !

Ce projet contient, une nouvelle fois, des mesures qui éloignent encore l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Augmenter le temps de travail revient à nier l'inégale répartition des tâches domestiques (à 80 % prises en charge par les femmes) et conforte la double journée des salariées. Augmenter la modulation du temps de travail oblige toujours les femmes à jongler entre la garde des enfants, leur activité professionnelle, la gestion domestique... Faciliter les licenciements, alors que les salariées sont plus exposées au travail précaire, au temps partiel, dans des secteurs peu syndicalisés ouvre toujours plus la voix aux abus patronaux. Les femmes ont donc tout intérêt à lutter contre ce projet de loi !

...

Oui à la consultation des salarié-es...

Non au chantage à l'emploi

Le gouvernement a inscrit quelques éléments pièges pour essayer de s'attirer la bienveillance ou au moins l'abstention de certaines organisations syndicales. Il en est ainsi de la question du référendum d'entreprise. Dans le contexte syndical diversifié aujourd'hui, il est difficile pour des syndicats minoritaires souhaitant signer des accords d'obtenir la possibilité de le faire. Le schéma présenté là, contourne l'obstacle existant du droit d'opposition des syndicats majoritaires en le supprimant tout simplement. Les accords seront majoritaires... sauf référendum. Dans les faits, comme cela s'est fait dans plusieurs entreprises, le référendum peut viser non pas à recueillir l'avis réel des salarié-es mais à faire pression, avec chantage sous les formes les plus diverses. Le chantage à l'emploi est un grand classique déjà inscrit dans les possibilités, du type : si vous ne voulez pas de licenciements, acceptez d'augmenter le temps de travail. C'est ce qui s'est passé il y a quelques années à Dunlop, ou le chantage récent à Air France. Un autre exemple est celui des consultations actuelles sur le travail du dimanche où la question du volontariat apparaît piègeuse, car on fait voter les salarié-es sur quelque chose qu'on leur dit ne pas être obligés de faire. **Nous sommes favorables à la consultation des salarié-es mais comme un droit qui pourrait être utilisé par toutes les organisations et sur les questions posées par elles.**

Aujourd'hui, avec ce projet, c'est la possibilité permanente de remettre en cause la représentation syndicale dans les entreprises, d'une façon qui ne partira pas des salarié-es mais des propositions portées par le patronat avec certaines organisations syndicales. Ce n'est pas de la démocratie.

Et la fonction publique ?

Y aurait-il des points communs entre ce projet de loi et ce qui est à l'œuvre dans la Fonction publique ? Protégé-es par leur statut, les fonctionnaires font figure de « privilégié-es ». C'est martelé dans les médias et sert à revenir sur leurs droits (retraites, jours de carence...) en oubliant le naufrage de leur pouvoir d'achat. Il ne s'agit pas de minorer ce qu'un licenciement sec veut dire pour un-e salarié-e... mais de voir les similitudes. Dans les attendus de la réforme du travail, on trouve les mêmes poncifs du système néolibéral qui sont rebattus depuis plus de vingt ans, dans le secteur privé, comme désormais dans le secteur public.

- **Pour le secteur privé**, c'est l'allègement de cotisations sociales, le CICE, et les salarié-es variables d'ajustement économique au nom de la compétitivité et de l'emploi (dont on généralise une forme de précarisation). Le Medef est ravi !

- **Pour le secteur public**, ce sont les dépenses publiques qui seraient trop lourdes, d'où des suppressions d'emplois massives (même si ce sont des non-remplacements) et des restructurations, l'informatisations à l'envi pour pallier la casse des missions... où les agent-es deviennent de plus en plus des pions qui doivent s'adapter là aussi !

Avec **la réforme territoriale et les restructurations**, les agents passeront demain d'un emploi à l'autre. On multiplie les personnels qui travaillent pour la Fonction publique sans pouvoir bénéficier du statut, et/ou qui ne sont pas recrutés par concours, les « faux-intérim », services civiques, pacte, apprentis...

Si l'inversion de la hiérarchie des normes n'est pas directe, l'organisation interne de **la gestion du personnel** y ressemble de plus en plus !

Les remises en cause des 35 heures se sont multipliées dans les hopitaux ou dans les collectivités locales avant même le projet, faisant craindre une évolution identique.

Alors, oui dans le privé et le public, tous et toutes concerné-es !

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org contact@solidaires.org,

144 boulevard de la Villette 75019 Paris, 01 58 39 30 20



Négociation Unedic - loi travail deux faces de la politique patronale

Licencier plus facilement, contraindre les chômeurs et chômeuses à accepter des emplois moins payés. Et pour cela réduire l'indemnisation du chômage, orienter les salaires à la baisse pour le plus grand profit du patronat... Voilà l'objectif ! La cupidité n'a pas de limite : des profits toujours plus grands vont se cacher dans les paradis fiscaux pour des rentiers de plus en plus riches. Le paradis s'appelle aujourd'hui Panama, mais d'autres s'appellent Jersey, Îles Vierges, Singapour, Luxembourg, La City... et d'autres noms de puissants y figurent. Qu'on ne nous dise pas aujourd'hui que l'argent manque et que nous devons faire des efforts pour la compétitivité !

Les négociations sur le régime général de l'assurance chômage ainsi que celles sur le régime des intermittents se déroulent en ce moment et jusqu'en mai. Elles représentent pour le MEDEF un second front de régressions sociales qu'il lui faut imposer.

Appauvrir les chômeurs et chômeuses...

Le MEDEF, après la loi travail qui vise à précariser les salarié-es, veut appauvrir encore plus les chômeurs et chômeuses. Il préconise entre autres :

- La dégressivité des allocations en cas d'absence de recherche active d'emploi.
- De relever l'âge d'entrée dans la filière senior au delà des 50 ans actuels, pour bénéficier d'une indemnisation plus longue.
- De moduler (à la baisse ou à la hausse) le ratio un jour cotisé/un jour indemnisé en fonction des variations du taux de chômage.
- Et enfin la cerise sur le gâteau : le MEDEF refuse d'augmenter les cotisations patronales !

Et ruiner le régime des intermittent-es

Dans le même temps les négociations de la branche intermittence n'en sont encore qu'à leur début, et le sort que veut leur réserver le MEDEF n'est pas encore révélé. Mais une chose est sûre, en accord avec la CFDT, il demande 185 millions d'euros d'économies sur leur régime d'indemnisation. Et comme l'Etat s'est engagé à ne pas

imposer des « efforts » supplémentaires aux intermittent-es, cela signifie une prise en charge par la collectivité.

Loi travail, assurance chômage : même combat !

Les associations de chômeurs et chômeuses et les intermittent-es sont présents dans les mobilisations pour le retrait de la loi travail. Le combat pour leurs droits nous concernent aussi toutes et tous.

Des Assemblées générales des intermittent-es se tiennent et des actions sont prévues dans les prochaines semaines. Les revendications défendues en 2014 sont toujours les mêmes : retour à un annexe unique pour les artistes et technicien-nes, ouverture des droits sur la base de 507 heures sur 12 mois, prise en compte des heures faites au titre de l'éducation artistique...

Pour le régime général, avec les associations de chômeurs et précaires, nous revendiquons :

- l'indemnisation et la revalorisation pour toutes les formes de chômage et de précarité,
- la garantie d'un revenu personnel décent et la continuité des droits sociaux,
- le libre choix de son emploi et de sa formation,
- l'augmentation du taux de cotisation des employeurs, la sur-cotisation des employeurs sur les contrats courts, l'élargissement du financement aux profits et aux dividendes des actionnaires.

Un revenu c'est un dû, un emploi c'est un droit

Contre la loi travail et son double, le régime d'assurance chômage, nous continuons la mobilisation : le 14, le 20, le 28 tous et toutes en grève pour bloquer l'économie et la nuit le jour tous et toutes debout...

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org contact@solidaires.org,

144 boulevard de la Villette 75019 Paris, 01 58 39 30 20



Taxer les CDD : vraie **fausse** réponse ?

C'est dans les tuyaux depuis un moment, le gouvernement a annoncé sa volonté de taxer les CDD pour encourager les entreprises à embaucher en CDI. Cette mesure est présentée comme accompagnant la mise en place de la loi travail mais elle serait discutée à l'occasion de la négociation entre patronat et syndicats sur l'UNEDIC. Le patronat est debout sur la table. Cela ne suffit pas à considérer que ce sera une mesure efficace :

- Cette taxation est déjà effective (depuis 2013 pour les CDD de moins de 3 mois) et n'a pas amené véritablement la diminution de la proportion des embauches en CDD.

- Les contrats sont de plus en plus courts : pour les derniers chiffres connus, la moitié des contrats faisaient moins de 10 jours en 2013, contre 14 jours en 2012. Si on laisse de côté l'emploi saisonnier dans l'hôtellerie, la restauration et l'agriculture, il faudrait s'attaquer aux entreprises publiques, aux grandes entreprises qui multiplient l'embauche de contrats courts ou d'intérimaires, mais aussi de CDD à répétition. Il faudrait aussi contrôler les chaînes de sous-traitance et les rythmes imposés aux petites entreprises par les grandes, mode de fonctionnement qui est beaucoup plus fréquent en France que dans de nombreux autres pays.

Les autres modifications annoncées

Sur la loi travail, les député-es n'ont encore rien modifié sur le fond, c'est-à-dire la facilitation des licenciements et l'extension des dérogations par accord d'entreprise.

On continue à tourner autour du pot, ça ne suffit pas :

- Les 11 heures de repos quotidien ne pourront être fractionnées que... par accord d'entreprise.
- Passage de 2 à 5 jours de congé pour le décès d'un enfant...
- Passage de 4 à 10 semaines pour l'interdiction de licencier au retour d'un congé maternité.
- Compte personnel d'activité ouvert aux retraité-es : le bénévolat va finir en points...
- Le droit à la déconnexion sera effectif en 2017.

Et pour les jeunes

Les décisions du gouvernement montrent à quel point il craint les mobilisations actuelles. Mais il faut regarder aussi ce que sont ces près de 500 millions d'euros destinés aux jeunes.

- Aide à la recherche du premier emploi pendant 4 mois après l'obtention d'un diplôme.
- Extension et augmentation des bourses.
- Augmentation du nombre de places en section de technicien supérieur.
- Augmentation de la rémunération des apprenti-es de moins de 21 ans.
- Accès à la CMU-C pour les jeunes sortis du foyer.
- Extension du droit à la garantie locative pour tous les jeunes de moins de 30 ans (ce qui constitue en fait une garantie pour les propriétaires).

Ces mesures ne sont pas rien. Elles sont néanmoins largement insuffisantes et leur pérennité n'est pas nécessairement assurée :

Nous voulons :

- Des créations d'emplois utiles socialement et écologiquement.
- Un statut donnant des droits aux salarié-es dans ou hors de l'emploi.
- La réduction du temps de travail à 32 heures.
- Et plus si affinité !



- Rien pour limiter l'utilisation excessive des apprenti-es et stagiaires dans les entreprises et services.

- Rien qui réponde véritablement à la demande d'autonomie des jeunes à la sortie ou pendant leurs années d'études comme un revenu qui leur permette soit de faire des études sans être salarié-e (ce qui nuit à un grand nombre d'entre eux-elles) soit de vivre en cherchant un emploi.

Et si la loi travail reste en l'état, que restera-t-il pour ces jeunes à la première vague de licenciements, à la première décision s'imposant au contrat de travail, à la première pression à la rupture conventionnelle ? De nombreux-ses jeunes ne s'y trompent pas, ils et elles appellent toujours à la mobilisation en dépit des vacances scolaires, occupent les places pour refaire le monde qui a bien besoin d'être refait... C'est donc loin d'être fini.

Tout le monde déteste la loi travail !

L'obstination du gouvernement à faire passer à coup de 49.3 son projet de loi travail et l'utilisation de la répression contre les mouvements qui luttent depuis le 9 mars, renforcent la détermination des manifestant-es et des grévistes. Les trois quarts de la population rejette ce projet de loi et ne supporte plus un gouvernement au service du MEDEF dont la soif de régression sociale n'est jamais assouvie. Le gouvernement tente de déminer la situation au moment où les grèves s'enchaînent aux manifestations et actions de blocages. Les mesurètes sectorielles, et pour certaines déjà prévues, ne suffisent pas. Nous voulons le retrait du projet de loi travail car la loi aurait un impact majeur et durable sur la vie au travail de tou-tes les salarié-es et demain pour les personnels du public.

Projet de loi travail, ni amendable, ni négociable

Sur le fond, cette loi ne ferait qu'accentuer la flexibilité, la précarité, la destruction des garanties collectives protectrices et la soumission des salarié-es aux lois du marché.

Comme cela s'est déjà produit par le passé pour d'autres réformes, le secteur public sera lui aussi bientôt concerné par des mesures de ce type. Le rapport sur le temps de travail dans la Fonction publique prépare déjà le terrain.

Mises à part quelques mesures telles que le Compte Personnel d'Activité (CPA) ou la garantie jeunes, qui peuvent être discutées séparément, le projet de loi n'est qu'une somme de régressions sociales, il doit être retiré définitivement. Voici, à nouveau, les éléments qui constituent le cœur du projet.

- **L'article 1** annonce la couleur en subordonnant les libertés et droits fondamentaux de la personne aux seules nécessités de l'entreprise ! Une commission d'experts, sans le contrôle des organisations syndicales, est prévue pour proposer au gouvernement une refondation du Code du travail sur ce principe.
- **L'article 2** remet en cause la hiérarchie des normes. La primauté de la loi et des accords de

branche qui sont des garanties de protection collective et d'égalité des salarié-es ne doit pas être remise en cause. Inverser cette primauté en l'octroyant aux accords d'entreprises aboutira à des normes sociales (salaires, temps de travail...) en baisse et à un dumping

« L'assouplissement du marché du travail » n'est pas une exception française. **L'Union européenne** organise depuis plus de 10 ans la flexisécurité et les gouvernements redoublent d'initiatives depuis la crise de 2008. Les pays européens les plus touchés ont mis en œuvre des réformes avec les mêmes mesures partout : facilitation des licenciements, moindre recours pour les salarié-es, moindre indemnisation du chômage et de moins en moins de salarié-es couvert-es par les règles communes de la loi ou des conventions collectives. Résultat dans des pays comme la Grèce ou l'Espagne c'est de plus en plus de pauvres et une baisse des salaires. Une précarité grandissante comme en Italie avec le développement de faux statuts de travailleurs indépendants... C'est aussi les lois Hartz en Allemagne qui ont contribué à précariser les travailleur-euses du pays, conséquence, un grand nombre de femmes n'ont pas d'autonomie financière. En Belgique aujourd'hui la loi Peeters est une copie de la loi travail et produit les mêmes effets : manifestations et grèves. Nous avons plus que jamais intérêt à unir nos efforts pour contrer ces attaques.

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org contact@solidaires.org,

144 boulevard de la Villette 75019 Paris, 01 58 39 30 20



social sans fin. Les femmes, plus nombreuses dans les petites entreprises et dont les emplois sont plus précaires seront encore plus soumises à ces règles de la loi du patron le plus fort. Un éventuel droit de regard des branches, semble-t-il en débat, ne suffirait pas à contraindre les employeurs.

- **Les accords d'entreprises** devraient leur place élargie par rapport aux conditions de la loi de 2013. Ces dispositions permettraient des mesures régressives sur les salaires et le temps de travail dans de nombreux cas. Une entreprise, pour honorer un appel d'offre par exemple, pourra imposer de telles mesures. Seule contrainte : le maintien du salaire mensuel, mais la baisse du salaire horaire sera possible... Le salarié refusant un tel accord se verra appliquer un licenciement individuel pour motif économique.

- **Le licenciement économique** par sa définition donnerait encore plus de pouvoir au patronat. Depuis des années les critères justifiant le bien fondé du recours aux licenciements n'ont cessé de s'élargir, le projet de loi va encore plus loin. Aux nécessaires mutations technologiques s'ajoutent la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, les pertes d'exploitation pendant plusieurs mois. L'appréciation de ces critères se ferait au niveau de l'entreprise, si elle n'appartient pas un groupe. Il est ajouté que dans le cas contraire, l'appréciation des difficultés économiques se ferait au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient (le diable se niche dans les détails). Et les règles seraient différentes selon la taille des entreprises.

- **La démocratie sociale** serait bafouée avec la méthode du pistolet sur la tempe des salarié-es. Les organisations syndicales minoritaires (30% des voix aux élections professionnelles) pourraient demander un référendum auprès des salarié-es pour valider un accord régressif avec l'employeur. Le droit d'opposition des syndicats majoritaires est ainsi remis en cause. Ce n'est pas un « débat » entre syndicats favorables ou non aux accords. C'est redonner la possibi-

lité à l'employeur d'être le maître du jeu tout en niant les liens de subordination des salarié-es vis à vis de celui-ci. Un référendum à la main de l'employeur serait une arme de chantage redoutable.

- **Le temps de travail** concentre l'essentiel des tentatives de dérégulation : forfaits jours, modulation, fractionnement des heures de repos, durées des congés, temps partiel... Même modifiées de nouvelles mesures affaiblissent les garanties collectives pour accroître pressions et durées du travail et dégrader les conditions de travail.

- **La santé** des salarié-es est mise en danger par la remise en cause des visites médicales d'embauche pour tous les salarié-es et la suppression de leur périodicité. La médecine du travail se trouverait réduite à l'accompagnement d'un permis d'embaucher et de licencier et non plus à son rôle de prévention.

Concernant les règles de négociations collectives, un modèle comme celui que le gouvernement nous prépare existe depuis des décennies aux **Etats-Unis**. Les accords localisés au niveau des entreprises, les référendums internes au nom de la "démocratie dans l'entreprise" ont été mis en place par le Taft Hartley act dès 1947 et ont littéralement brisé le syndicalisme américain, autrefois à le point des luttes, en atomisant les liens de solidarité entre salarié-e-s.

La victoire dépend de nous toutes et tous, mettons toutes nos forces pour imposer la volonté majoritaire de retrait de la loi travail. Amplifions les grèves, les blocages, les actions, jusqu'à la manifestation le 14 juin à Paris.



Nous voulons :

-> La réduction du temps de travail à 32 heures avec des embauches pour partager le travail et du temps pour vivre et pour partager les tâches domestiques.

-> L'augmentation de l'indemnisation du chômage et des minimas sociaux. Ce n'est pas aux chômeur-ses de payer !

-> Des droits protecteurs pour un statut des salarié-es quelle que soit leur situation avec une contribution collective du patronat.

LOI TRAVAIL

Toutes et tous concerné-es !

Depuis le 9 mars, l'Union syndicale Solidaires, comme d'autres syndicats mais aussi des millions de jeunes, de retraité-es, de travailleuses et travailleurs, de privé-es d'emploi... se battent contre la Loi Travail.

Parce qu'il nous faut encore convaincre, vous trouverez dans ce tract « spécial été » les raisons de cette mobilisation sans précédent. Si Solidaires continue, même pendant cette période estivale à construire ce mouvement, c'est que **nous estimons que l'enjeu, pour le monde du travail mais plus généralement pour notre société, mérite que l'on y mette toutes nos forces : il ne faut rien lâcher !**

Durant ces quatre mois de mobilisation, nous avons multiplié toutes les actions, 14 manifestations et jours de grèves ponctuels, mais aussi des reconductibles dans de nombreux secteurs, des blocages, des piquets de grève, des opérations péage gratuit, des milliers de tracts distribués, des Nuits Debout... Les derniers sondages continuent à souligner l'opinion publique favorable à cette mobilisation qui

oscille entre 60 et 70 %. Et ce, malgré de multiples tentatives de déminage d'un gouvernement qui n'a eu de cesse de vouloir criminaliser et décrédibiliser le mouvement. La répression policière a été sans précédent, des centaines d'arrestations et des dizaines de blessé-es dans toute la France ont eu pour conséquence de faire fuir les personnes de la rue. Et comme si cela n'était pas suffisant, des préfets de police sous les ordres du ministère de l'Intérieur et de l'Elysée, ont interdit ou encadré par des dispositifs disproportionnés plusieurs manifestations. Ce déni de démocratie n'est que le corollaire social de l'utilisation par deux fois du 49.3 : les député-es non plus, n'ont pas eu le droit de s'exprimer.

La désinformation orchestrée par les médias qui se sont contentés de parler des « casseurs », les pressions mises sur les syndicats à la moindre occasion (inondations, Euro de foot, attentats terroristes...) ont souligné tout au long des quatre mois l'inaptitude du gouvernement à ouvrir un véritable dialogue social.

Déminage aussi lorsque le gouvernement, avec le MEDEF, pour éviter tout risque d'embrasement, lâche des miettes, secteur par secteur, aux routiers, aux aériens, aux profs... Mais rien n'y a fait, nous sommes toujours là, vous êtes toujours là. **Non seulement nous sommes convaincu-es que cette loi va précariser encore davantage les salarié-es mais nous savons qu'en plus elle ne réglera en rien le chômage chronique de la France. Nous, nous avons d'autres solutions.**

**Tout
le monde
déteste
la loi
travail**

Solidaires

Cette Loi Travail ne sert que les grandes entreprises et leurs patron-nes. Elle est inefficace et appauvrit nos droits. Un recul social ne se négocie pas, nous le combattons jusqu'à son retrait !

Qui donc a dit ?!

1. «Le 49.3 est une brutalité, le 49.3 est un déni de démocratie, le 49.3 est une manière de freiner ou d'empêcher le débat parlementaire.»

- a) François Hollande b) Nathalie Arthaud
c) Pierre Laurent

3. «L'usage de l'article 49-3 n'est pas un passage en force.»

- a) Jean-Pierre Raffarin b) Laurent Berger c) Myriam El Khomri

5. «Nous allons continuer le combat.»

- a) Pierre Gattaz b) Jeanne d'Arc c) Philippe Martinez

7. «Il est temps de se remettre au travail.»

- a) Guillaume Pépy b) Margareth Thatcher
c) Alekseï Grigorievitch Stakhanov

9. «Le gouvernement est très attaché à la liberté de manifester.»

- a) Bernard Cazeneuve b) Adolphe Thiers
c) Deng Xiaoping

11. «Il ne faut pas craindre l'inversion de la hiérarchie des normes, dans un système mondialisé l'entreprise est le niveau le plus adapté pour négocier les accords.... On s'attend à du dumping social, c'est la mondialisation on n'a pas le choix.»

- a) Christine Lagarde b) Laurent Berger
c) Dominique Strauss-Khan

13. « Faire respecter l'État de droit, c'est faire en sorte que les minorités [des syndicats] qui se comportent un peu comme des voyous, comme des terroristes, ne bloquent pas tout le pays. »

- a) Christine Boutin b) Nadine Morano c) Pierre Gattaz

2. « Debout la gauche, réveillons-nous, combattons.»

- a) Martine Aubry b) Stéphane Le Foll
c) Marie-Claude Vaillant-Couturier

4. «Il y a un gros problème, c'est qu'il a retiré le plafond des prud'hommes.»

- a) Pierre Gattaz b) Yvon Gattaz c) Laurence Parisot

6. «C'est une loi qui ne servira strictement à rien pour l'emploi.»

- a) Clémentine Autain b) Gérard Filoche c) Pierre Gattaz

8. «On sort avec une loi qui ressemble à un canard sans tête qui court vers l'abattoir.»

- a) Brigitte Bardot b) Laurent Wauquiez c) Jean-Claude Van Damme

10. «J'ai pris la responsabilité personnellement de proposer l'interdiction de ces manifestations.»

- a) Bernard Cazeneuve b) Maurice Papon c) Augusto Pinochet

12. «Le syndicalisme que l'on doit combattre, c'est celui de SUD.»

- a) Carlos Ghosn b) Nicolas Sarkozy c) François Hollande

14. « Je n'ignore pas que la Milice montre une grande énergie dans la répression du terrorisme et qu'elle paie un lourd tribut à ses tentatives de rétablir l'ordre, mais cependant cette courageuse conduite n'excuse pas son attitude générale. »

- a) Philippe Pétain b) Manuel Valls c) Marine Le Pen

Réponses

1a-2b-3c-4a-5a-6c-7a-8b-9a-10a-11b-12c-13c-14a

Les mots croisés de l'été militant

Horizontalement :

- I** – Union syndicale de luttes et de transformation sociale.
II – Ordre donné à un chien. Chaque département en a une, voire plusieurs. Il a un cabinet sans être dans un ministère.
III – Générale, elle peut amener à la victoire. Celui de foot a servi de prétexte à nous faire taire.
IV – C'est ce que l'on dit souvent dans la rue. Décoration murale.
V – C'est ainsi que l'on gagne.
VI – Scandé en 68 : « CRS ... ». Les ministres la portent en Angleterre. Dans la rue on ne forme que ça.
VII – Ce que l'on demande pour la loi travail.
VIII – Une attaque fondamentale de la Loi travail qu'il faut combattre. Incroyant.
IX – Notre société l'est de plus en plus. Loi Travail.
X – Singe aux longs bras. On les parcourt pendant les manif.

Verticalement :

- 1** – Tu le fais, si tu es à la CFDT. Un droit à la retraite de plus en plus rogné.
2 – Jaunissons. On en partage toujours un entre camarades à la fin de la manif.
3 – Ils sont créés dans la rue comme sur les blocages. Il paraît que c'est ce que l'on fait dans la rue.
4 – Il ne nous arrêtera pas. Pronom.
5 – La victoire nous l'est. Enfila. Une instance du personnel menacée par la Loi Travail.
6 – Préposition latine. Ancienne Espagne.
7 – Certaines déclarations gouvernementales peuvent avoir ce goût.
8 – On l'a bloquée aussi. Adresse informatique.
9 – Marcha sans savoir pourquoi. Ce que n'est pas la loi travail.
10 – Il est crié dans les cortèges. Entreprise abrégée.

La loi travail, vous la connaissez ?

1. Actuellement, sauf circonstances exceptionnelles, mon employeur-euse doit me prévenir 1 mois avant le début de mes congés s'il veut les modifier. Si la loi est appliquée, ce délai pour me prévenir pourrait être :

- a) 2 semaines b) 1 semaine c) la veille pour le lendemain

2. Actuellement, les heures supplémentaires sont rémunérées 25% de plus pour les 8 premières, 50% pour les suivantes. En cas de négociation locale, on peut descendre à 10% sauf si un accord de branche l'interdit. Si la loi est appliquée, quelque soit l'accord de branche, ces taux pourront descendre jusqu'à :

- a) 25% après 8 heures b) 10% pour toutes c) 10% pour les 8 premières, 25% pour les suivantes

3. Actuellement, sauf circonstances exceptionnelles, je dois être prévenu-e au moins 15 jours à l'avance de mes périodes d'astreinte. Si la loi est appliquée, le délai négocié au sein de l'entreprise doit être :

- a) raisonnable b) de 3 jours minimum c) d'une semaine minimum

4. Une entreprise pourra maintenant réaliser un licenciement économique dès qu'elle enregistre « une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaire », cela veut dire qu'elle peut licencier pour « raison économique » dès que :

- a) ses comptes sont dans le rouge b) elle en a envie c) elle gagne de l'argent mais moins qu'avant

Réponses

Et aussi :

- Les médecins du travail auront comme nouvelle mission de vérifier que l'état de santé des salarié-es est compatible avec le poste, ce qui revient à une sélection par la santé, au lieu de prévenir les conditions de travail dangereuses pour les salarié-es.

- Les salarié-es du secteur public

sont également concerné-es : certaines dispositions du code du travail impactent directement le code de la fonction publique.

1. c : plus de minimum spécifié dans la loi !
 2. b : 10% ou travailler plus pour gagner à peine plus — et le Sénat a voté pour qu'on passe des 35 heures aux 39 heures !
 3. a : « délai raisonnable », c'est ce qui figure dans la proposition de loi actuelle... autant dire « 0 jour avant ».
 4. a et c : a), comme c'est déjà le cas et c) ... car oui, une entreprise qui gagne de l'argent doit, selon notre gouvernement, pouvoir vous virer et à moindre frais ! En plus, le Sénat a réintroduit l'impossibilité pour le juge de vérifier que le groupe se porte très bien s'il est international, seuls les finances des filiales françaises seraient examinées, et hop !

Chiffre€

La France a versé 47 milliards de dollars de dividendes en 2015.

Même en tongs,

on lâche rien !

Pendant tout l'été, on participe aux actions locales, on informe, on poste la carte postale intersyndicale à Hollande et on prépare le 15 septembre!

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I										
II				■			■			
III						■				
IV				■	■		■			
V									■	
VI			■				■			
VII	■	■								■
VIII				■	■					
IX									■	
X						■				

Le psycho test de l'été !

Le mouvement loi travail et vous... quel avenir ?

1. Il y a une manifestation nationale contre la Loi Travail dans une semaine :

- Vous posez une heure d'info syndicale et partez convaincre vos collègues de se mettre massivement en grève et de venir à la manif !*
- Vous n'êtes pas au courant, Pujadas a oublié d'en parler dans son JT.*
- Chouette, je pourrai remplacer mes collègues grévistes et être payé-e en heure supp. (faut en profiter, elles sont encore majorées 25%).*

2. Votre patron vous appelle pour vous prévenir que vous allez finalement devoir bosser la semaine prochaine alors que vous aviez posé vos congés il y a 6 mois et que vous aviez réservé un hôtel B&B à La Rochelle il y a 3 mois :

- Le soir même, vous faites un malaise vagal (ces pics de chaleur, ça pardonne pas...), ce qui vous replonge dans une sombre dépression, classique : le médecin vous marque 3 semaines d'arrêt maladie et vous lui vantez les vertus bien connues du micro climat rochelais pour curer ce type d'affection.*
- Vous appelez l'hôtel sur le champ pour vous faire rembourser mais pas de bol, le personnel est en grève et les intérimaires remplaçant-es ne savent pas faire la manip. Vous insultez ces gauchistes d'employé-es (décidément, y'en a partout) et vous rappelez votre patron pour lui demander des heures supp., histoire d'être sûr-e de pouvoir payer la nouvelle résa ; et après tout, La Rochelle en automne, c'est pas si mal, fera moins chaud.*
- Vous appelez le-la syndicaliste de votre boîte pour savoir si cette pratique est bien régulière et le lendemain, l'inspecteur-trice du travail explique à votre patron-ne que la loi El Khomri n'est pas encore passée... Et ça tombe bien, y'a un piquet de grève devant l'hôtel B&B de la Rochelle et vous adorez les merguez !*

3. Vous êtes Premier ministre (rassurez-vous, ceci est purement fictionnel !), un-e député frondeur, ancien-ne camarade de l'ENA (promo Senghor), vous appelle pour vous exposer ses doutes face à la Loi Travail :

- Vous transférez l'appel à votre ami Pierre Gattaz qui saura mieux le rassurer que vous ; de toute façon, c'est lui qui maîtrise le mieux ce dossier.*
- Vous l'écoutez attentivement puis vous passez la nuit en position poirier pour expier cette grave méprise. C'est la faute à Pierre, il avait mal expliqué, les bon-nes ami-es ne font pas toujours les bon-nes conseiller-es ! Vous auriez quand même pu y penser plus tôt ; mais tonton Claudine l'a toujours dit, il n'est jamais trop tard.*
- Vous appelez Pujadas pour lui ordonner de ne jamais l'inviter à « Des paroles et des actes ».*

4. Vous êtes Ministre du Travail (promis, après ça, on arrête cette éprouvante fiction), des manifestant-es se donnent rendez-vous devant chez vous pour animer votre soirée :

- Vous installez la sono dans le jardin et sortez votre meilleur album de Manu Chao.*
- Vous appelez Cazeneuve pour lui demander de faire intervenir le RAID, la BRI, le GIGN et la Légion étrangère pour mettre fin à cette mascarade.*
- Vous fermez les volets et éteignez les lumières en attendant qu'ils soient tous ivres morts.*

5. Vous êtes en vacances et quelqu'un-e vous remet ce magnifique tract d'été :

- Vous le lisez attentivement jusqu'au bout pour pouvoir enfin en placer une à l'apéro de famille de ce soir et éviter que la cousine révolutionnaire bassine encore tout le monde avec ça.*
- Vous déchirez le tract en traitant les gens qui vous l'ont remis de « casseurs punk à chiens ».*
- Vous courez après les délicates gens qui vous l'ont remis pour vous joindre à leur tractage estival hebdomadaire fort sympathique.*

Résultats

Calculez vos points à partir de cette grille en les additionnant :

- 1a = 2 / 1b = 1 / 1c = 0
2a = 1 / 2b = 0 / 2c = 2
3a = 1 / 3b = 2 / 3c = 0
4a = 2 / 4b = 0 / 4c = 1
5a = 1 / 5b = 0 / 5c = 2

Jusqu'à 3 points : **Ça ne va pas être possible !** Vous et le mouvement loi travail, ça fait deux. Vous êtes en pleine déliquescence mentale, réagissez que diable !

De 3 à 6 points : **Tout n'est pas perdu...** Prenez confiance en vous, ne vous résignez pas. Vos petits complexes à rejoindre les opposants à la loi travail ne sont pas insurmontables. Un petit conseil : changez de médias.

Plus de 6 points : **Un avenir radieux.** Vous avez tous les atouts pour vous épanouir aux côtés du mouvement anti Loi travail. Et si vous ne le savez pas encore, des milliers de camarades vous attendent pour battre le pavé.



6 mois après... la loi travail

La loi travail a été votée et promulguée le 9 août. Non-événement au parlement puisque c'est le 49-3 qui a eu raison de la démocratie représentative... Pour toutes celles et tous ceux qui ont battu le pavé ces derniers mois, fait grève, occupé les places, organisé des actions, des blocages, la question n'est pas réglée. Nombre de nuits debout, de rencontres, de débats sont déjà prévues et le 15 septembre une journée intersyndicale aura lieu. De même, l'affaire a rebondi en Europe avec la loi Peeters en Belgique et la mobilisation est encouragée dans d'autres pays. A cette heure, nous ne savons pas à quoi va ressembler cet automne après ce printemps que nous avons partagé avec l'enthousiasme de ceux et celles qui luttent. Les syndicats opposés à la loi doivent se retrouver et Solidaires propose de discuter des moyens qui peuvent permettre de continuer l'action dans la rue, les entreprises et les services, ou en justice. En attendant, nous revenons sur le fond pour que nous ayons tous les moyens d'engager la bataille. Nous donnons là un panorama de la loi travail avec l'ensemble des dispositions adoptées, certaines sont largement connues, d'autres nous avaient encore échappées.



Le temps de travail

La partie 3 du Code du travail est gouvernée par de nouvelles règles qui remplacent la hiérarchie des normes. La loi définit les règles (minimales) d'ordre public, le champ et l'étendue de la négociation collective en matière de durée du travail (ce qui est négociable et à quel niveau), et les règles supplétives s'il n'existe pas d'accord. De nombreux points particuliers vont nécessiter notre vigilance : astreintes, forfaits jours, modulation...

La loi :

- Les 35 heures demeurent la référence légale mais l'aménagement dérogatoire est devenu la règle. La loi peut être supplantée par des « petites lois » au niveau des entreprises ou d'une branche. A terme, les entreprises peuvent avoir des organisations du travail « à la carte » : rémunération des heures supplémentaires, durée maximale de la journée, dérogation à la durée du repos quotidien, durée des pauses, fériés chômés, astreinte, travail intermittent...
- La période de travail de nuit dans les zones touristiques internationales : elle dure 7 heures et comprend les heures comprises entre 0 et 7h.
- Les congés annuels peuvent être pris dès l'ouverture des droits.
- Les congés exceptionnels : passage de 2 à 5 jours pour le décès d'un enfant, de 1 à 2 jours pour les parents, beaux parents, frère et sœur.
- Le congé maternité sera accompagné d'une interdiction de licenciement allongé de 4 à 10 semaines lors du retour de la mère.

La branche :

- L'accord de branche devient le niveau « par défaut », qui ne peut exister que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise. Or, le rapport de force est moins difficile à construire au niveau de la branche. En outre, la durée du travail dans les entreprises de la même branche pourra être organisée de manière tellement différente qu'il sera difficile de connaître ses droits.
- Un accord peut moduler le temps de travail sur 3 ans.

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org, <http://election-tpe-solidaires.org/>

contact@solidaires.org, 01 58 39 30 20, 144 bd de la Villette Paris



- Forfaits jours : l'accord est nécessaire, au niveau de l'entreprise ou de la branche. Les nouvelles dispositions fixent des points obligatoires contenus dans les accords : le contrôle et la sécurisation pour les employeurs du droit à la déconnexion, le suivi et l'évaluation de la charge de travail.

L'entreprise :

Il sera possible d'organiser la modulation sur 12 semaines avec une moyenne de 46 heures au lieu de 44 aujourd'hui.

- La majoration des heures supplémentaires pourra être de 10%.

- Il y aura la possibilité d'inscrire le temps d'habillage-déshabillage dans le temps de travail effectif par contrat ou accord.

- L'accord pourra décider de la mise en place d'horaires à temps partiel, du nombre d'heures complémentaires (jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle) ou la répartition de la durée du travail dans la journée.

La décision unilatérale de l'employeur :

- La modulation peut se faire de façon unilatérale de l'employeur sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salarié-es.

Autres dispositions :

- Il y aura des contreparties en temps de repos pour le temps de trajet des travailleur-euses handicapé-es, et différentes mesures sont prises favorables à la prise en compte du handicap.

- Travail dominical : la liste des dimanches du maire peut être modifiée en cours d'année.



Le Code du travail

- D'ici à deux ans, une commission réécrira le Code du travail.

- Neutralité : Une disposition a été introduite qui peut permettre de limiter la manifestation des convictions des salarié-es. Dans le règlement intérieur, elle restreindrait le droit à l'expression. Si ce principe participe des atteintes à la visibilité des pratiques religieuses liées à l'Islam dans un climat où le racisme se renforce, il peut aussi toucher l'ensemble des opinions personnelles exprimées par les salarié-es (philosophiques, politiques, syndicales..).

La négociation collective et les IRP

Après la réforme Rebsamen, de nouvelles dispositions sur la négociation collective et la place des syndicats dans l'entreprise s'imposent. **Nous avons défendu tout au long de ce conflit une protection basée sur le principe de faveur** afin qu'un patron s'achetant les positions de syndicats compréhensifs ou « pressionnés » ne puisse pas imposer de dispositions moins favorables que le cadre commun aux salarié-es de son entreprise. Les accords seront publics mais éventuellement anonymisés.

Conseil constitutionnel

Le 4 août, le Conseil constitutionnel a rendu un avis sur des points soulevés par les saisines des parlementaires. Il a déclaré inconstitutionnelle l'indemnité prévue pour compenser l'hébergement des syndicats par les collectivités locales, quand on les oblige à déménager. Il a aussi limité l'application des droits nouveaux à la représentation des salarié-es des entreprises franchisées. Au delà, il a censuré sur la forme trois dispositions, dont la possibilité pour les entreprises de moins de 50 salarié-es de provisionner des sommes déductibles fiscalement correspondant aux indemnité susceptibles d'être dues pour licenciement sans cause réelle et sérieuse... Le Conseil constitutionnel a laissé la porte ouverte aux « questions prioritaires de constitutionnalité ». Ce qui permet, à l'occasion d'une instance, de soulever l'inconstitutionnalité de dispositions législatives. En cas de réponse positive du Conseil constitutionnel, celles-ci, bien que déjà votées, peuvent être abrogées. Une telle démarche, pour être utile, devrait être portée de façon conjointe par les organisations syndicales, et s'articuler avec la suite de la mobilisation. D'autres recours sont aussi possibles devant l'Organisation internationale du travail ou d'autres instances internationales ou européennes.

Les accords de branches :

- Les branches seront restructurées de 700 à 200 dans deux ans.
- Elles seront en charge de négocier des minima s'imposant aux accords d'entreprise : salaires, classifications, complémentaires santé, fonds de la formation professionnelle, pénibilité et égalité professionnelle (ces deux thèmes s'ajoutant aujourd'hui).
- Le Code du travail intègre des éléments sur l'appréciation de la représentativité dans les groupes et pour les accords inter-entreprises. Il modifie les règles lors des fusions ou scissions d'entreprises (accords de substitution ou accords d'adaptation).
- Les accords de méthode qui pourront prévoir un cadre commun de modalités et de périodicité ou de suivi des négociations et accords, sont encouragés.
- Pour les entreprises de moins de 50 salarié-es, les accords pourront prévoir différentes dispositions laissées au choix de l'employeur qui prendra la décision unilatéralement en informant les délégué-es du personnel.

Les accords au niveau de l'entreprise :

- La possibilité de conclure **des accords de « préservation ou développement de l'emploi » : dénoncés dans les mobilisations du printemps, ces accords majoritaires s'imposeront au contrat de travail.** Ils pourront, en allongeant la durée du travail, réduire la rémunération du-de la salarié-e ou remettre en cause les primes. La personne qui refusera sera licenciée pour cause réelle et sérieuse sans mesure de reclassement et sans entrer dans le cadre d'un PSE. Elle se verra proposer un parcours d'accompagnement.
- Les accords devront être majoritaires, s'ils ne le sont pas, **les syndicats représentant 30% des votes (pour les syndicats représentatifs), pourront organiser (avec le patron !) un référendum.**
- Dans les entreprises sans syndicat, l'employeur pourra négocier un accord avec un-e salarié-e mandaté-e.
- La durée des accords est de 5 ans et cesse de produire ses effets à cette échéance, sauf stipulation contraire.
- Le « maintien des avantages acquis » ne concerne que la rémunération lors d'une dénonciation d'accord.
- Les accords signés par des élu-es CE ou DP sont transmis à la commission paritaire de la branche pour information.

Le droit syndical et les IRP :

- Il y a augmentation de 20% des heures de délégation des délégué-es syndicaux.
- Le CHSCT est compétent pour l'adaptation et l'aménagement des postes de travail pour l'accès des personnes handicapées. L'employeur se voit renforcé dans ses moyens de contestation du coût des expertises.
- Des dispositions permettent de renforcer la dématé-

rialisation des réunions et des informations, d'établir par accord l'ordre et les délais de consultation des instances, de généraliser à toutes les attributions des CE le délai d'un an pour que les entreprises se conforment à leurs obligations.

- Les CE peuvent financer la formation des DP et DS sur le budget de fonctionnement. Concernant les ASC en cas d'établissements multiples, il sera possible de répartir la contribution en fonction de la masse salariale ou des effectifs.

- Des formations communes des représentant-es des salarié-es et des employeurs peuvent être organisées.

Le droit du travail et en particulier celui de la négociation collective est vu comme une simple technique faisant fi d'intérêts opposés.

- Une représentation est rendue possible pour les salarié-es des réseaux de franchise si le réseau compte plus de 300 salarié-es et que les contrats de franchises contiennent des clauses sur l'organisation du travail.



Les licenciements

Les licenciements sont rendus plus faciles avec le leitmotiv de la compétitivité (les promesses de créations d'emplois ne sont pourtant pas suivies d'effets).

- **Les critères permettant le licenciement économique** seront différents selon la taille des entreprises. Ils s'apprécieront en fonction de « baisses significatives des commandes ou du chiffre d'affaires », de dégradation de trésorerie ou autre en comparaison avec la période qui précède (de 3 mois à 1 an selon la taille des entreprises). Le périmètre d'appréciation pour ces difficultés restera fixé par la jurisprudence qui prendra en compte le niveau international.

- Le licenciement économique est redéfini en intégrant la cessation d'activité et la réorganisation d'entreprise.

- Pour les entreprises de plus de 1000 salarié-es, en cas de transfert d'entreprise dans un PSE, il n'y aura plus d'opposition à ce que le cédant procède à des licenciements. **La règle de transfert de tous les contrats est ainsi supprimée.**



Les contrats ou situations spécifiques

- Transferts du contrat de travail en cas de cession de marché : la poursuite des contrats de travail lors de transferts ne permettra pas aux ancien-nes salarié-es de conserver les avantages de rémunérations obtenus précédemment

- Le portage salarial est validé.

- Le travail saisonnier sera mieux encadré dans les branches et le travail intermittent en CDI sera possible en expérimentation.

- Pour les travailleur-euses détaché-es, les contrôles

sur les employeurs, donneurs d'ordre sont renforcés (obligation de déclaration et accidents du travail), en particulier pour le secteur du bâtiment.

- Les salarié-es saisonnier-es avec une ancienneté de 3 mois ne doivent pas subir de perte de salaire lors d'un jour férié chômé.

Les jeunes

- Renforcement de l'apprentissage avec, en particulier, 10 000 apprenti-es dans la Fonction publique d'Etat (déjà en cours). Le dispositif ne prévoit aucune reconnaissance d'ancienneté et n'ouvre aucun droit d'accès à la Fonction publique après l'apprentissage.

- La garantie jeune est généralisée pour les jeunes sans emploi et donnera droit à une allocation modulable et à un suivi personnalisé par une mission locale. Nos camarades de la formation professionnelle et de Pôle emploi et de Solidaires Eudiant-e-s ont émis des doutes importants sur le dispositif. La question des choix d'orientation pour ces jeunes reste entière.

- Une aide aux moins de 28 ans, diplômé-es sans emploi sera accordée pendant 4 mois sous condition de ressources.

La médecine du travail

- La visite à l'embauche et la visite biennale (remplacée par une visite d'information et de prévention) sont supprimées sauf pour les métiers à risques particuliers.

- L'inaptitude est déclarée après une seule visite si le médecin du travail constate l'impossibilité d'aménagement, transformation ou adaptation du poste de travail et que l'état du-de la salarié-e justifie un changement de poste. Les DP doivent être sollicité-es pour ce qui concerne le reclassement suite à accident ou maladie d'origine non professionnelle. Le licenciement pour inaptitude est facilité si le médecin du travail considère qu'il y a obstacle à tout reclassement.

Les agissements sexistes

- La prévention des agissements sexistes fait l'objet d'actions de prévention. Elle doit être inscrite au rè-

glement intérieur et intégrée aux missions du CHSCT (étendu à la Fonction publique). Par contre, il n'existe toujours aucune sanction pénale ou administrative.



Le compte personnel d'activité

Ce que le gouvernement a présenté comme une avancée majeure va être mis en place à partir de janvier 2017 pour toutes les personnes à l'entrée de la vie professionnelle jusqu'au décès. Seront inclus : le compte personnel formation, le compte pénibilité et le compte d'engagement citoyen. Hormis l'extension pour des formations à l'étranger, et l'abondement pour les jeunes sorti-es sans qualification, la possibilité d'améliorer l'acquisition d'heures pour les salarié-es à temps partiel, il y a peu de changement. C'est le cas aussi sur la pénibilité pour laquelle, on se souvient des réticences patronales. Enfin, l'engagement citoyen est vu dans un sens restreint. Pour les fonctionnaires, une ordonnance est prévue à l'automne.

Délais d'application

Certaines mesures sont applicables. Seront différées : le licenciement économique en décembre 2016 ; les accords majoritaires sur le temps de travail, le droit à la déconnexion en janvier 2017 ; les accords sur tous les thèmes en septembre 2019.

Nous voulons :

-> La réduction du temps de travail à 32 heures avec des embauches pour partager le travail et du temps pour vivre et pour partager les tâches domestiques.

-> L'augmentation de l'indemnisation du chômage et des minimas sociaux. Ce n'est pas aux chômeur-ses de payer !

-> Des droits protecteurs pour un statut des salarié-es quelle que soit leur situation avec une contribution collective du patronat.

la loi travail, c'est maintenant !

Les décrets sortent les uns après les autres, les derniers en date, ceux sur le temps de travail, l'autorisation de licenciements. Il manque encore celui sur la médecine du travail... et au 1er janvier s'appliqueront de nouvelles règles concernant les accords d'entreprise et le compte personnel d'activité (CPA) sera mis en place.

Dans le même temps, les patrons n'attendent pas : horaires, temps de travail sont menacés, et les restructurations et licenciements continuent. Les nouvelles dispositions de la loi travail tombent à pic. Il y a même des candidats à la présidentielle qui s'appuient sur tout cela pour annoncer déjà qu'ils iront plus loin. Raison de plus pour affirmer que nous avons raison de combattre et qu'engager les luttes au niveau local, sectoriel et leur donner l'écho national nécessaire est aujourd'hui indispensable.

Les licenciements

Depuis le 1er décembre, les critères justifiant le licenciement ont été fixés :

- Quand la réorganisation de l'entreprise est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et quand il y a cessation d'activité.

- En cas de difficultés liées à une baisse « *significative des commandes ou du chiffre d'affaires* » à partir d'un trimestre pour les entreprises de moins de 11 salariés, jusqu'à un an pour les plus grandes entreprises.

Les licenciements seront ainsi automatiquement justifiés. Or, la présentation comptable par les entreprises des commandes ou du chiffre d'affaires peut être l'objet de jeux d'écritures visant à faire apparaître ces difficultés volontairement et que, « faire face à la compétitivité » peut être l'objet de différentes interprétations. En revanche, l'appréciation globale de ces chiffres continuera à se faire au niveau du groupe, ce qui joue concerne pour les multinationales.

Le discours est toujours le même : faciliter les licenciements sous le prétexte de rassurer les employeurs qui ainsi pourraient embaucher plus facilement. Cela relève de l'arnaque grossière. Dans les faits, il n'y a eu de créations d'emploi ni en baissant les cotisations des entreprises, ni avec le CICE, ni en facilitant les licenciements individuels (par les ruptures conventionnelles entre autres). Les créations ont pour l'essentiel

concerné les contrats aidés pour les jeunes en particulier. Et les chiffres du chômage sont là : aucune amélioration réelle depuis le début du quinquennat de Hollande et aussi une augmentation de la pauvreté, liée précisément au chômage de longue durée.

Une plateforme intersyndicale

La CGT, la FSU, Solidaires, l'Unef, la Fidl et l'Unl ont décidé de continuer le travail commun réalisé pendant la mobilisation contre la loi travail. Elles envisagent des actions juridiques concertées. Elles ont aussi travaillé sur une plateforme de revendications à discuter dans les entreprises et les services intitulée « C'est quoi ce travail ? ». Il s'agit de continuer à porter des exigences communes, voir quel code du travail nous pourrions revendiquer ensemble et aider au débat et à l'action au niveau local et sectoriel. La continuation du cadre intersyndical même si FO s'en est éloigné, peut être un point d'appui. Au delà, elle est un instrument aussi pour préparer la suite. Les candidats à la primaire de la droite (et nous n'avons pas encore entendu les autres !) ont rivalisé de propositions qui aggravent la loi travail et d'autres encore. Se préparer pour être mieux armés, plus déterminés, et demain plus unis est aussi un enjeu essentiel.

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org, <http://election-tpe-solidaires.org/>

contact@solidaires.org, 01 58 39 30 20, 144 bd de la Villette Paris



Temps de travail

Les décrets sont parus pour application au 1er janvier. Ils doivent permettre la mise en place rapide de tous les éléments devant *favoriser la négociation d'entreprise*. En réalité, il s'agit de réaliser ce qui a été un des gros points de conflit sur la loi travail : la possibilité d'avoir des accords en dessous des garanties existant dans les branches et le Code du travail, ce qu'on appelle l'inversion de la hiérarchie des normes. Ce Code est réécrit sur la partie qui concerne le temps de travail et sépare ce qui relève de la loi, des accords de branche et des accords d'entreprise. Il s'agit, entre autres, de permettre par accord d'entreprise :

- la rémunération à la baisse des heures supplémentaires à 10% alors que le taux légal est de 25% ;
- de passer à une moyenne hebdomadaire de travail de 46 heures (au lieu de 44) sur 12 semaines ;

Cela veut dire un décompte des heures supplémentaires au bout de cette période.

La Ministre du travail s'est dite pressée de permettre l'ouverture de négociations au sein des entreprises, ce qui signifie que nous risquons (c'est déjà le cas dans certains services) de voir nos patrons se dépêcher d'ouvrir des discussions pour trouver des points d'accords leur étant favorables avec des syndicats « compréhensifs ». La mise en place du référendum d'entreprise nécessite un autre décret qui est en cours de rédaction pour application prévue au 1er janvier.

Refonte du Code du travail

La commission « pluraliste » va être mise en place au début de l'année. Celle-ci doit travailler deux ans. Rappelons nous que la commission présidée par Baudinier avait ramené le Code du travail à une douzaine de pages. Nous ne sommes pas fétichistes, et nous savons que la complexité du Code du travail répond en fait aux très nombreuses dérogations. Mais cette simplification vise à réduire le cadre collectif de protection pour tous les travailleurs et travailleuses et à renvoyer aux accords d'entreprise l'essentiel de la réglementation : plus de souplesse pour les patrons, moins de droits pour celles et ceux qui travaillent.

Dans les entreprises aujourd'hui

El Khomri avait prévenu, le gouvernement est pressé de mettre en application la loi votée à coup de 49.3 pendant l'été. Les décrets les plus importants sont maintenant parus. Le gouvernement le dit : les entreprises attendaient ces dispositions pour ouvrir des négociations sur le temps de travail en particulier et celles sur les licenciements alors que de nombreuses entreprises annoncent des plans de suppression d'emplois. Les discussions sur le temps de travail ont déjà commencé dans certaines entreprises : forfaits jours à **EDF**, à la **SNCF** où l'opposition est forte, liée à la charge de travail déjà très importante des personnels concernés et au pouvoir de décision donné aux responsables pour imposer un tel forfait aux salarié-es ; Conflit sur les congés que souhaite limiter la **RATP** à la veille des fêtes, conflit en cours à la **Banque de France** sur les comptes épargne temps... Dans la branche de la métallurgie un accord a mis en place la modulation jusqu'à 3 ans du temps de travail, ainsi les entreprises qui le souhaitent pourront faire varier le temps de travail et ne compter les heures supplémentaires effectuées qu'au bout de la période de référence. Les tentatives d'accords dans les entreprises devraient suivre.

Pendant ce temps, dans le commerce, on assiste à des restructurations comme la fusion de **Darty** et de la **FNAC**, et des fermetures de magasins (**Marks & Spencer** pourtant revenu en France depuis seulement 5 ans) dans le contexte où les nouvelles règles de licenciement collectif sont applicables depuis le 1er décembre. Sans oublier les annonces à **Airbus**, **SFR**...

Il y a donc de vrais enjeux à construire unitairement des luttes en s'appuyant ce que nous avons fait ensemble les mois précédents et en l'élargissant.

Nous voulons :

- > La réduction du temps de travail à 32 heures avec des embauches : pour partager le travail, avoir du temps pour mieux vivre et partager les tâches domestiques pour l'égalité entre les hommes et les femmes.
- > L'augmentation de l'indemnisation du chômage et des minimas sociaux. Ce n'est pas aux chômeur-ses de payer !
- > Des droits protecteurs pour un statut des salarié-es quelle que soit leur situation avec une contribution collective du patronat.

Une répression contre laquelle nous devons être unis

Etat d'urgence, répression contre les mouvements et les manifestations sur la loi travail, répression des syndicalistes dans les entreprises, violences policières et meurtrières dans les quartiers populaires, répression contre les migrant-es et contre ceux et celles qui les soutiennent... La liste est longue des moyens utilisés par l'Etat contre les mouvements, les militant-es et les jeunes dans les quartiers populaires.

Pays des droits de l'homme ?

La poursuite de l'état d'urgence avec les votes successifs depuis décembre 2015 jusqu'à juillet 2017 montre comment le gouvernement décide de refuser l'exercice normal des libertés en France. Les victimes de cette situation sont nombreuses. La France « des droits de l'homme » a fait long feu. La dégradation de la situation sociale et la façon dont les différents gouvernements ont décidé d'agir ont contribué à la perte de nos libertés. Il y a aussi l'incapacité à régler la question du terrorisme avec un engagement toujours plus important de la France à l'étranger et le soutien à des régimes autoritaires.

Répression du mouvement syndical

Le syndicalisme est de tout temps victime de la répression patronale. Les représentant-es du personnel sont nombreux à en faire les frais. Mais la situation s'est considérablement dégradée : les attaques contre les droits se sont amplifiées et avec elles, le mépris des directions d'entreprise sûres de leur fait, la violence contre les travailleuses et les travailleurs qui perdent leur emploi... Les peines demandées contre ceux et celles qui résistent sont considérables : licenciements à Air

France, peines de prison demandées pour ceux de Goodyear. Les patrons mais aussi la justice et le gouvernement ne tolèrent aucune protestation qui sorte d'un cadre strictement autorisé, la colère légitime de ceux et celles qui luttent ne peut pourtant pas s'en tenir là.

Goodyear : ce 11 janvier la cours d'appel d'Amiens va rendre le verdict concernant les peines qui ont été demandées à l'encontre de huit militants de la CGT. Le tribunal avait demandé deux ans de prison, dont neuf mois ferme, pour avoir retenu sans violence deux cadres de leur usine menacée de fermeture, en janvier 2014. Cette peine est sans commune mesure avec toutes celles qui ont été prononcées à l'encontre de militants pour des activités syndicales. Nous affirmons notre solidarité avec les militants de la CGT de Goodyear, l'unité syndicale doit être un des moyens de notre riposte.

Répression du mouvement social

Les manifestations sur la loi travail ont connu des dispositifs d'encadrement non pratiqués jusqu'alors et des moyens démesurés mis en

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

www.solidaires.org contact@solidaires.org,

144 boulevard de la Villette 75019 Paris, 01 58 39 30 20



œuvre par le gouvernement en matière de police : grenades lacrymogènes à haute dose, grenades de désencerclement, usage de flasball...

Résultat : de nombreux et nombreuses blessé-es, des interpellations et aujourd'hui un grand nombre de procès à l'encontre de manifestant-es accusé-es de simples blocages, ou simplement d'avoir été là au mauvais moment... L'ensemble de ces dispositifs sert d'un côté à faire pression sur les militant-es mais aussi à décourager ceux et celles qui veulent juste participer aux manifestations et qui peuvent être effrayé-es par de tels déploiements policiers.

Avant ces mouvements sur la loi travail, des dispositifs avaient été déployés au moment de la COP21 contre les militant-es écologistes avec notamment des arrestations préventives.

Notre camarade de SUD santé sociaux, Laurent Théron avait été éborgné lors de la manifestation parisienne du 15 septembre. Le policier qui a lancé la grenade de désencerclement est aujourd'hui clairement mis en cause comme n'ayant eu aucune raison et aucune habilitation pour le faire. Le juge d'instruction a ordonné la mise en examen. Si nous pouvons être satisfaits d'être entendu-es sur l'agression dont Laurent a été victime, nous ne pourrions en revanche pas nous féliciter qu'il y ait une seule personne qui paie pour la totalité de la situation que nous avons connue lors des manifestations. Le gouvernement porte une grande responsabilité dans ce qui s'est passé et pour l'usage des armes que sont ces grenades de désencerclement, les flasballs, les tirs tendus... tout cela doit être clairement interdit.

Solidaires agit contre tous les actes répressifs par le soutien dans les rassemblements et manifestations, le soutien juridique mais aussi en centralisant les informations sur les actes de répression. Ainsi un **dossier est adressé au Défenseur des droits** afin de montrer l'ampleur de la répression contre les manifestations de la loi travail et comment cette répression n'est pas un hasard ou le fruit d'une réponse à la violence des manifestant-es mais résulte bien d'une décision de mettre la pression dès le début du mouvement sur les manifestant-es pour limiter leur action.

Défenseur-euses de droits et Lanceur-euses d'alerte

Militant-es du droit au logement, faucheur-euses de chaises (dans les banques) qui protestent contre l'évasion fiscale, simples citoyen-nes solidaires des migrant-es... Ils et elles pratiquent la « désobéissance civile » pour se faire entendre et pour défendre ceux et celles qui en ont besoin. Là aussi procès, amendes, peines de sursis pour tenter de décourager l'activisme social, le lancement d'alerte, le simple exercice normal de citoyenneté.

A Dax, ce 9 janvier s'est tenu le procès de Jon Pailais accusé d'avoir volé 12 **chaises dans une agence de la BNP lors d'une action contre l'évasion fiscale**. Cette action a fait partie d'un grand nombre d'interventions similaires auxquelles Solidaires a participé avec l'association Attac qui les initiées. Le parquet a requis une dispense de peine, un encouragement à continuer à agir... Une peine de 8 mois de prison avec sursis est demandée contre **Cédric Hérou, paysan dans la vallée de la Roya** pour avoir aidé des migrant-es venant d'Italie.

Les victimes dans les quartiers populaires

Les jeunes des quartiers populaires sont victimes permanente d'une présence policière à visée répressive et de méthodes qui ont été responsables de nombreux décès ces dernières années. La justice quant à elle a décidé de protéger ces méthodes et les policiers responsables. Le racisme est latent dans l'ensemble de ces situations. Un jeune de quartier est un délinquant potentiel et potentiellement dangereux. Le gouvernement sous la pression des mouvements dans la police vient de décider d'assouplir encore la notion de légitime défense. De nombreuses familles se sont organisées pour défendre leurs droits, la mémoire des victimes et préparent une manifestation. De façon moins dramatique mais plus permanente, les contrôles au faciès contribuent à l'exaspération sociale.

D'autres rdv... Malheureusement d'autres procès sont annoncés mais aussi d'autres manifestations. Contre l'Etat d'urgence et toutes les répressions, Solidaires sera partie prenante. A suivre sur Solidaires.org