

ARGUMENTAIRE

PROJET DE LOI TRAVAIL : LE SENS DE NOTRE ACTION

L'ANALYSE DE LA CFDT SUR LE PROJET DE LOI « TRAVAIL »
S'INSCRIT DANS UNE LOGIQUE SUIVIE
DEPUIS DES ANNÉES : MISE EN PERSPECTIVE.

« Engagés dans une société en mutation pour reconstruire l'avenir avec les salariés » (congrès de Tours) pour construire « un nouveau mode de développement porteur de progrès social pour tous » (congrès de Marseille). La CFDT dresse dans ses résolutions des constats sans équivoque : face à une économie mondialisée, que l'idéologie néolibérale a très largement dérégulée, mettant les salariés en concurrence par la baisse du coût du travail et la dégradation des conditions de travail, un autre projet s'impose : l'économie de la qualité.



L'ÉCONOMIE DE LA QUALITÉ

L'économie de la qualité, c'est imposer de la régulation au niveau le plus pertinent : international pour lutter contre les paradis fiscaux et les pratiques commerciales

déloyales ; européen pour construire un vrai espace commun économique, mais aussi social et fiscal ; en France, en choisissant d'améliorer la compétitivité du pays et des entreprises par l'innovation, la qualité des produits, une meilleure prise en compte des aspirations sociétales et des enjeux environnementaux.

L'économie de la qualité, c'est mieux protéger les citoyens, les travailleurs face à la montée du chômage de masse, de la précarité du marché du travail, de l'« uberisation » du travail ; c'est sécuriser les parcours professionnels de tous, quel que soit le statut.

L'économie de la qualité, c'est miser sur la compétence des salariés, demandeurs d'emploi, professionnels autonomes. La compétence et la qualification sont les meilleurs remparts contre le chômage, la précarité, les conditions de travail dégradées.

Pour mener à bien ces transformations majeures de notre modèle économique et social, il faut pouvoir peser sur les décisions à tous les niveaux : dans les entreprises, dans les secteurs d'activité, sur la puissance publique en France, comme en Europe. Et pour cela, une seule méthode est efficace : le dialogue social. **Alors, être réformiste, est-ce que ça veut dire que « toutes les réformes sont bonnes à prendre » ? Refuser le statu quo, est-ce dire qu'« il faut changer, peu importe dans quel sens » ? Non !**

AGIR POUR SÉCURISER LES PARCOURS

Depuis 2008, la CFDT a agi pour des réformes qui sécurisent les parcours professionnels en créant de nouveaux droits attachés aux personnes, en réformant la formation professionnelle pour permettre la montée en compétence des moins qualifiés qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, en donnant **plus d'outils aux**

représentants du personnels pour peser plus efficacement sur les choix stratégiques des entreprises (l'encadré page 2 détaille ces avancées).

UNE RÉFORME QUI RESTE ENCORE À AMÉLIORER

C'est cette grille de lecture qui a guidé notre analyse sur le projet de loi « travail », et la raison pour laquelle nous avons jugé la première version du texte déséquilibrée, libérale. Dérégulation en matière de temps de travail, développement des pouvoirs unilatéraux de l'employeur, flexibilisation des licenciements économiques et atteinte au principe de réparation du préjudice d'un salarié injustement licencié. Autant de mesures inacceptables qui ne répondaient qu'à une vision libérale de la réforme ! Nous avons pesé fortement pour que la philosophie du texte soit profondément modifiée et d'autres évolutions doivent encore avoir lieu (voir tableau p. 4). Ce que veut la CFDT, c'est une réforme qui améliore encore la sécurisation des parcours, notamment

des plus fragiles et fasse confiance au dialogue social de proximité pour adapter les droits des salariés au plus près des réalités vécues par eux.

DES RÉFORMES QUI SÉCURISENT LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Nouveaux droits attachés aux personnes

Les Ani et concertation de 2008 et 2013 ont créé : portabilité de la prévoyance, généralisation de la complémentaire santé, compte personnel formation, compte personnel de prévention de la pénibilité, droits rechargeables à l'assurance chômage et maintenant compte personnel d'activité....

Réforme de la formation professionnelle

L'Ani de 2014 et les évolutions du CPA prévues dans le projet de loi « travail » permettent de fléchir les fonds de la formation vers les jeunes, les chômeurs et les salariés les moins qualifiés.

Plus d'outils pour les représentants du personnel

L'Ani de 2013 et la concertation en 2015 sur la loi Rebsamen ont permis d'aboutir à des dispositions sur la Base de données unique, la présence de salariés dans les CA, une nouvelle organisation des consultations, la généralisation de l'accompagnement par un expert, la reconnaissance des parcours des militants...



LE DIALOGUE SOCIAL POUR CONSTRUIRE DES SOLUTIONS

Le dialogue social, pour la CFDT, ne consiste pas à être complaisant avec la vision des employeurs

sur ce qui est bon pour l'entreprise, et encore moins à considérer que les droits des salariés doivent s'y adapter ! Pour la CFDT, le dialogue social est le moyen de confronter des points de vue et aspirations divergents et de construire des solutions dans l'intérêt des salariés et des entreprises, ces dernières n'appartenant pas à leurs dirigeants mais à l'ensemble de ceux qui la font vivre !

UN RAPPORT DE FORCE CONSTRUCTIF

Un dialogue social efficace n'est pas la négation du rapport de force en faveur des salariés dans l'entreprise : c'est son expression même.

Ce rapport de force se construit par la mobilisation si c'est nécessaire, et aussi par notre capacité à être proche des salariés, à élaborer avec eux des revendications, à peser grâce à la compétence et l'engagement de représentants du personnel bien outillés, reconnus et légitimés par l'élection. C'est ce que la CFDT construit négociation après négociation (ou concertation) depuis 2008. Les accords majoritaires prévus par le projet de loi sont l'aboutissement

DES ACCORDS NOVATEURS NÉGOCIÉS EN ENTREPRISE

Accord sur la rémunération des heures supplémentaires

La convention collective de l'audiovisuel prévoit une majoration progressive des heures supplémentaires : 10 % pour les 4 premières heures supplémentaires, 25 % pour les suivantes puis 50 % à la neuvième, et même 100 % pour certaines catégories de salariés. En contrepartie de cette majoration réduite, l'accord prévoit des jours de RTT supplémentaires lorsque la durée collective hebdomadaire de travail dépasse la durée légale : par exemple, 6 jours de RTT pour 36 h hebdomadaires, 11 jours pour 37h, etc.

Concilier vie professionnelle et familiale

Chez Sill, entreprise du secteur agroalimentaire en Bretagne, la CFDT a négocié un accord qui prévoit, notamment, une aide financière pour la garde d'enfants des salariés amenés à travailler avant 7h30. Autre possibilité pour les salariés qui souhaitent disposer de plus de temps dans leur vie personnelle : transformer leur treizième mois en 20 jours de RTT.

Améliorer la compétitivité et répondre aux aspirations des salariés

La direction de l'entreprise ASN, à Calais, souhaitait améliorer la productivité de l'entreprise pour assurer la survie du site. Son projet consistait à augmenter le travail de nuit et diminuer les jours de récupération. Après plusieurs mois de négociation, un accord a été trouvé avec la CFDT. Les salariés en horaires décalés se sont vu proposer deux formules : soit conserver leurs horaires (2 jours de travail le matin, 2 jours de travail l'après-midi, 2 jours de travail la nuit puis 4 jours de repos), soit en adopter de nouveaux (3 jours l'après-midi, 3 jours le matin puis 3 jours de repos, sans aucune nuit). Aujourd'hui, la plupart des salariés apprécie de ne plus passer la nuit à l'usine, même s'ils travaillent en contrepartie davantage dans l'année.

de cette volonté de conforter la démocratie sociale et le syndicalisme de proximité et d'engagement.

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

La nouvelle architecture du code du travail proposé par la loi convient au syndicalisme CFDT :

parce que nous sommes la première organisation syndicale en implantation comme en voix dans les entreprises, parce que les équipes CFDT savent s'opposer, proposer et emporter de nouveaux droits.

Renforcer le dialogue social en entreprise en le conditionnant à une présence ou un mandat syndical, c'est aussi l'opportunité d'un développement là où le syndicalisme est absent aujourd'hui pour peser plus et renforcer le rapport de forces face aux employeurs. Le dialogue social de proximité crée des droits utiles aux salariés, les exemples en sont nombreux (voir ci-dessus), il peut aussi permettre de sauver des entreprises, parfois envers et contre tous, y compris le patron lui-même !

PROJET DE LOI TRAVAIL : LE SENS DE NOTRE ACTION

LES ORIGINES DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

LE CPA EST LA CONCRÉTISATION À LA FOIS D'UNE RÉFLEXION ASSEZ ANCIENNE SUR LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (SPP), DE LA CONSTRUCTION DE DROITS ATTACHÉS À LA PERSONNE QUI S'EST ACCÉLÉRÉE DEPUIS 2013 ET D'UNE VISION DE LA PROTECTION SOCIALE EN PHASE AVEC LES ÉVOLUTIONS DU TRAVAIL ET LES ASPIRATIONS DES TRAVAILLEURS.

DE LA « CARRIÈRE » AU « PARCOURS »

Chacun en a désormais pris conscience : les bouleversements de notre modèle économique et social se traduisent par des vies professionnelles qui font se succéder des expériences diverses, sous des statuts différents. Choisies ou subies, brutales ou anticipées, elles sont souvent entrecoupées de périodes de chômage. Parallèlement, le travail lui-même a changé. Sous l'effet des évolutions technologiques, en particulier du numérique, le contenu du travail, les organisations de travail, les relations à l'intérieur de l'entreprise, entre collègues mais aussi les rapports hiérarchiques, opèrent une révolution qui n'est pas terminée. L'entreprise elle-même, en tant qu'entité économique et juridique et en tant que lieu physique, devient de plus en plus difficile à définir.

DU « STATUT » À « LA PERSONNE »

N'étant plus subordonné toute sa vie à un unique employeur, chacun doit désormais prendre des décisions, faire des choix, à différentes étapes de son parcours. Ce phénomène s'accroît et nous oblige à imaginer des droits et des sécurités attachés à la personne, qu'elle puisse mobiliser et articuler en fonction de ses besoins, des contraintes que lui impose le marché du travail ou sa vie personnelle, mais aussi en fonction de ses aspirations.

Dans un contexte de montée et de persistance du chômage et de la précarité de l'emploi, la CFDT a anticipé ces évolutions.

Elle a développé il y a maintenant plus de 15 ans la notion de sécurisation des parcours professionnels et établi un lien fort avec le développement des compétences.

Pour la CFDT, la montée en compétences est un atout à la fois pour le salarié et pour la compétitivité de l'entreprise et de l'économie du pays.

Ainsi, grâce à la CFDT, le Compte personnel de formation (CPF) a remplacé le Droit individuel à la formation (DIF) en renforçant la maîtrise de ce droit par la personne elle-même, qu'elle soit salariée ou en recherche d'emploi. Sur un autre plan, **la généralisation de la complémentaire santé** s'est accompagnée de sa portabilité après la rupture de contrat de travail.

Le Compte de prévention de la pénibilité (CPF) accompagne le salarié tout au long de sa vie professionnelle en retraçant son exposition à différents risques afin de prévenir et compenser les conséquences sur la santé.

MIEUX ARTICULER LES TEMPS DE VIE ET DE TRAVAIL

L'action de la CFDT en matière de sécurisation des parcours professionnels est allée de pair avec celle sur le temps de travail, un marqueur reconnu de notre organisation. Les bouleversements du marché du travail, et du travail lui-même ne sont pas sans effet sur les temps personnels et les temps de vie.

Avec les outils numériques, la frontière entre le temps de travail (le temps *du* travail) et le temps personnel est moins nette, les parcours professionnels moins linéaires.

C'est pourquoi la CFDT agit depuis longtemps pour une plus grande maîtrise des différents temps par le salarié.

Le Compte épargne temps est une réponse à cette aspiration, mais il reste inégalitaire, tout le monde n'en bénéficiant pas.

À Marseille en 2014, dans la droite ligne de notre histoire et de nos acquis sur la sécurisation des parcours et sur l'articulation des temps, la CFDT a inscrit dans ses objectifs la création d'un compte social personnel qui rassemblerait les droits de chaque personne et permettrait de les articuler entre eux pour mieux les utiliser.

UN COMPTE UNIVERSEL

Avec la création du Compte personnel d'activité (CPA), le projet de loi Travail pose une première brique. **Ce compte sera universel : c'est à dire qu'il concernera aussi bien les salariés du privé, du public que les travailleurs indépendants.** Pour l'instant, il est prévu que le CPA intègre le Compte personnel de formation, enrichi pour les salariés, les demandeurs d'emploi et les jeunes les moins qualifiés, le Compte de prévention de la pénibilité et un compte que le gouvernement crée dans le même projet de loi : le Compte engagement citoyen (abondement du CPF pour des jeunes ayant accompli un service civique, pour des salariés ayant assumé une fonction de tuteur...). Par ailleurs, le projet de loi affirme le droit à un accompagnement global. La CFDT l'a posé dès le départ comme la clé de voûte du CPA pour que ce compte permette de **lutter contre les inégalités et soit utile aux plus précaires, aux moins qualifiés, à celles et ceux qui rencontrent le plus de difficultés pour s'insérer dans l'emploi.**

LES RETRAITS : CE QUI N'EST PAS OU PLUS DANS LE PROJET DE LOI

TEMPS DE TRAVAIL

Retrait des dispositions sur :

- la durée du travail des apprentis mineurs, qui reste conditionnée à l'accord de l'inspection du travail ;
- le fractionnement du repos pour les salariés en astreinte ;
- le fractionnement du repos quotidien et hebdomadaire du salarié en forfait jours et télétravail.



FORFAIT JOURS

Mise en œuvre unilatérale du forfait jours interdite, quelle que soit la taille de l'entreprise : obligation d'appliquer un accord de branche ou de mandater un salarié pour négocier un accord, en cas d'absence de section syndicale.



PRUD'HOMMES

Retrait du barème des indemnités prud'homales, en cas de licenciement abusif, remplacé par un référentiel indicatif, déjà prévu par la loi actuelle. Il sera fixé par décret. Le plancher des indemnités est maintenu.



LES CHANGEMENTS : CE QUI EST AMÉLIORÉ DANS LE PROJET DE LOI

BRANCHES PROFESSIONNELLES RENFORCÉES POUR DE MEILLEURES GARANTIES COMMUNES

La négociation de branche doit permettre :

- de définir des garanties communes aux salariés employés par les entreprises d'un même secteur, ou qui ont la même activité ;
- de réguler la concurrence des entreprises d'un même champ. Par exemple, la modulation du temps de travail au-delà d'un an ne sera possible qu'avec un accord de branche.



COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

La deuxième version du projet de loi enrichit le CPA avec :

- un Compte engagement citoyen ;
- la généralisation de la Garantie jeunes en 2017 : contrat passé entre un jeune en difficulté et une mission locale, comprenant un accompagnement renforcé et un aide financière de 461 euros par mois.
- l'alimentation du Compte personnel de formation qui passe de 24 à 40 heures pour les salariés peu qualifiés, avec un plafond qui augmente de 150 à 400 heures.



LES OBJECTIFS : CE QU'IL RESTE À AMÉLIORER

ACCORDS DE PRÉSERVATION DE L'EMPLOI

Recours à l'expertise seulement pour les entreprises ayant un Comité d'entreprise.



LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Réécrit, l'article rétablit le contrôle du juge, afin d'éviter que les groupes mettent artificiellement en difficulté leurs filiales en France pour opérer des licenciements économiques. Mais le périmètre « France » est maintenu alors que la Cfdt demandait un périmètre européen pour l'appréciation des difficultés économiques. De plus, les critères retenus sont trop faibles : 4 trimestres de baisse de chiffre d'affaires (CA) et 2 trimestres de pertes d'exploitation.

Le projet de loi réécrit ne change plus les dispositions sur la durée hebdomadaire maximale du travail, ni sur les heures supplémentaires, ni sur la réglementation du temps partiel. Les congés pour événements familiaux déterminés par les accords d'entreprise ne pourront pas avoir une durée inférieure à celle fixée aujourd'hui par le Code du travail. **En l'absence d'accord, les règles sur le temps de travail restent identiques à aujourd'hui.**

Le texte est revenu en arrière sur l'augmentation du pouvoir unilatéral de l'employeur.

La création d'un tel compte est l'une des orientations de la Cfdt lors du congrès de Marseille. Le projet de loi pose un nouveau jalon pour attacher des droits à la personne plutôt qu'au statut, et permet à chacun de choisir son parcours professionnel et de vie.

La Cfdt avait déjà pesé pour que le CPA comporte, dans la 1^{re} version du texte :

- l'accompagnement global personnalisé,
- le Compte personnel de formation (CPF),
- le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P),
- un droit à la formation ou « seconde chance » pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification,
- un accès universel (salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants).

La Cfdt avait proposé un amendement pour permettre l'élargissement du CPA à Compte épargne temps. La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a ajouté un article pour imposer une concertation avant le 1er octobre 2016 visant à intégrer d'autres dispositifs dans le CPA.

C'est pour la Cfdt l'opportunité d'y intégrer le Compte épargne temps.

La Cfdt a proposé un amendement, repris par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, et a obtenu l'accès à l'expertise dans tous les cas, la durée déterminée de l'accord et la prise en compte des contraintes personnelles des salariés.

La Cfdt avait proposé de redonner du pouvoir au juge pour éviter le caractère trop automatique de la baisse du CA. La Commission des affaires sociales a introduit cette possibilité, mais elle a maintenu les critères et les a même abaissés pour les petites entreprises. Par ailleurs, le périmètre est toujours français. **La rédaction de cet article ne nous convient toujours pas et nous continuerons à intervenir auprès des parlementaires et du gouvernement pour qu'il soit modifié.**