



« Réforme » du code du travail et situation de la Fonction Publique : une même logique d'individualisation et de fragmentation

Le monde du travail par ses luttes depuis plus d'un siècle a obtenu des garanties collectives : « les conventions collectives » dans le privé et le Statut dans la Fonction Publique. Le caractère collectif fait que le salarié n'est pas isolé face au patron et le fonctionnaire ne l'est pas face à sa hiérarchie : de mêmes droits s'appliquent à tous.

Or la logique de la deuxième « réforme » du code du travail (qui accentue les effets pervers de la première) est d'individualiser, de fragmenter pour isoler les salariés. Il s'agit de les mettre en concurrence entre eux et de créer un dumping social avec la logique des négociations entreprise par entreprise.

Nous retrouvons la même logique dans la Fonction Publique et dans l'Éducation Nationale en particulier : les établissements sont mis en concurrence les uns avec les autres (autonomie des établissements, réforme du collège avec des enseignements différents d'un collège à l'autre, classement des lycées, contrats région / lycée...). La différenciation annoncée du point d'indice entre la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique Hospitalière et d'État est un moyen de diviser, de fragmenter et donc de briser la capacité collective de résistance.

C'est pourquoi, la FSU est partie prenante de la lutte contre cette loi travail, comme elle le fut contre la loi El Khomri. Nous sommes tous concernés par cette logique « d'ubérisation » et de fragmentation.

Réforme du code du travail : La FSU se prononce contre les mesures qui visent à :

Inverser la hiérarchie des normes en donnant une prépondérance aux accords d'entreprise pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cela risque d'entraîner une concurrence généralisée pour aller vers le moins disant. Cette logique est transposable à la Fonction Publique : autonomie des établissements scolaires, souplesse pour les collectivités territoriales pour la gestion des personnels.

Fusionner les instances représentatives des personnels en une seule : « le comité social et économique » pour les entreprises de moins de 300 salariés. Ses prérogatives sont potentiellement inférieures à celles des instances existantes. Les entreprises pourront décider de leur propre calendrier de négociation et de modifier les primes décidées par accord de branche. Va-t-on vers la disparition des CHSCT, nouvellement créés dans la Fonction Publique ?

Créer un CDI de projet par accord de branche. Celui-ci est pire que le CDD car il ne comporte pas de prime de précarité et la date de fin est incertaine. Va-t-on dans la FP mettre en place des CDI de projet pour les missions de remplacement ? Le recours aux contractuels est déjà beaucoup trop important. Les CDI de projet sont des coups portés au statut des fonctionnaires.

Fragiliser le salarié pour « sécuriser l'employeur » en assouplissant des règles de licenciement pour inaptitude, pour motif économique ou dans le cadre d'une restructuration, si le salarié refuse une modification de son contrat. Les ruptures conventionnelles collectives sont désormais possibles, elles remplacent les plans sociaux. Dans la Fonction Publique la même logique est à l'œuvre avec l'individualisation du rapport hiérarchique et l'affaiblissement des garanties collectives

Favoriser les possibilités d'imposer le travail de nuit et protéger l'employeur des recours...

Éloigner les organisations syndicales des négociations en permettant aux chefs d'entreprise de moins de 50 salariés de négocier avec un délégué du personnel et aux chefs des entreprises de moins de 20 salariés de négocier directement par voie de référendum. Ceci permet à l'entreprise de s'adapter rapidement en termes de salaires et de temps de travail.

