

Contribution FSU sur le projet de loi travail

24 février 2016

Une approche générale du texte :

Après les différents rapports publiés (Combrexelle et Badinter), les lois de sécurisation de l'emploi (Macron, Rebsamen), le projet de loi "*visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*" constitue pour la FSU un élément supplémentaire dans la réduction des droits et garanties offertes aux salariés et aux jeunes. Sans faire une liste exhaustive voici quelques grands paramètres de ce texte qui ne sont pas acceptables pour la FSU: la barémisation des indemnités prud'homales en situation de licenciement abusifs ; l'inversion de la hiérarchie des normes qui donne le privilège aux accords d'entreprises. Leurs durées étant par ailleurs limitées à 5 ans (alors qu'aujourd'hui il n'y a pas de limite) ; dans les entreprises de moins de 50 salariés, en ce qui concerne le fractionnement du repos quotidien et la modulation du temps de travail, il n'y aura plus besoin d'accord collectif, l'initiative de l'employeur suffira ; les références à la durée maximale du travail et aux 35 heures sont proprement remises en cause (les durées maximales de 10h par jour pourront être portées à 12h, les 48h maximales par semaine portées à 60h) ; alors que devait être pris en compte la situation économique de l'entreprise et que celle-ci était soumise à plusieurs critères désormais s'ajoute la notion de "*développement de l'emploi*" permettant par accord collectif d'entreprise de modifier la durée du travail et les salaires (ce qui conduirait par exemple à un licenciement pour motif personnel et non plus pour motif économique d'un salarié refusant de l'augmentation du temps de travail sans augmentation salariale ou de la diminution du salaire entraînera) ; l'appréciation de l'activité économique de l'entreprise est limitée au seul territoire national ou au seul secteur d'activité concerné ce qui lève bien des contraintes pour les grands groupes internationaux ; le temps de travail des apprentis mineurs pourra être étendu à 10h par jour et 40h par semaine par simple décision patronale ; des dispositions relatives à la formation professionnelle pour le moins préoccupantes...

Pour la FSU, « la loi protège le faible » et le rôle de la négociation collective n'est pas de revenir sur les dispositions protectrices de la loi.

La remise en cause dès l'article 1 de la notion de durée légale du travail relève d'un retour en arrière de plus d'un siècle de construction juridique. En outre, l'ordonnancement d'une nouvelle hiérarchie des normes ferait de la relation de travail une relation sociale dont la nature différente serait ainsi reconnue par la loi. Enfin, l'exclusion de temps périphériques à l'activité de travail elle-même est de nature à déstructurer encore davantage les collectifs de travail, et à réduire quasi-mécaniquement le temps réel de décompte du temps de travail. De même la « délégitimation » de la définition de l'astreinte ouvre la porte à une corvéabilité des temps hors travail... ou encore le sujet des « heures supplémentaires » ouvert par la disparition de la durée légale d'une part, et par la possibilité d'annualiser le décompte des heures travaillées.

En outre, le droit généré par des dispositions contractuelles selon les branches devient à ce point complexe qu'il est prévu des services d'information dédiés en appui aux entreprises (article 28). Le même service existera-t-il pour les salarié-es ? Les organisations professionnelles des employeurs seraient dispensées de rendre ce service quand les organisations syndicales devront l'organiser pour les salarié-es.

Le dialogue social dans les branches et les entreprises doit avoir d'autres fonctions que celles d'élaborer un droit spécifique... Allonger la liste des sujets de négociation pèsera sur la vie syndicale.

Au-delà de cette approche générale, un point sur les questions relatives à la formation professionnelle :

Art 6 :

- l'assouplissement de la possibilité de dérogation au temps de travail pour les apprentis (journée de 8h, semaine de 40h) au motif de développer l'apprentissage pour « l'adapter au rythme de la communauté de travail dans laquelle il évolue » ne lève aucun frein à l'apprentissage des jeunes (la durée réglementaire n'est actuellement pas contrôlée) mais permettra à certains de les exploiter encore davantage.

La FSU rappelle qu'un apprenti n'est pas un salarié mais un jeune en formation.

Art 32 :

-la délivrance d'attestation de compétences en cas de rupture de contrat d'apprentissage ainsi que le découpage des diplômes professionnels en blocs de compétences va impacter aussi la formation professionnelle initiale sous statut scolaire. Les difficultés de mise en œuvre pédagogique et la lourdeur des dispositifs de validation vont détériorer encore davantage les conditions de travail des enseignant-es, formatrices et formateurs.

N'y a-t-il pas là une approche par « crédits » de formation qui est ainsi ouverte, sinon rendue possible qui permettrait de générer des jeunes travailleurs objectivement sous-qualifiés, juste adaptés à l'instant T à un poste ou une tâche déterminée et bien sûr payés en conséquence ?

-des établissements d'enseignement secondaire privés et hors contrat pourraient être bénéficiaires de la taxe d'apprentissage. Un détournement de fond au détriment des établissements publics. Cela diminuerait encore la part « hors quota » dont les lycées et collèges publics peuvent bénéficier. Appelons que les établissements publics ont déjà largement souffert de la dernière réforme de la TA (ils ont perdu en moyenne 30%, selon leurs gestionnaires). Le ministère du travail s'était engagé à ce que cette réforme ne les impacte pas, et qu'il en ferait un bilan. Où est ce bilan ?

Art 33 : élargissement des conditions d'éligibilité au contrat de professionnalisation, lequel pourrait être signé pour l'acquisition de compétences professionnelles identifiées par le salarié et l'employeur sans que ces dernières correspondent aux qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du même code. Cette disposition ne va pas dans le sens d'une amélioration de la qualité des formations proposées. Le risque existe de la mise en place de formations à minima pour les demandeurs d'emplois les moins qualifiés.

Art 34 : des modifications sur la VAE qui interrogent : durée de l'expérience portée de 3 ans à un an ; si l'on prend au sérieux l'idée que l'expérience au travail permet d'acquérir des qualifications, encore faut-il une durée minimum. Un an apparaît peu. L'illusion que le diplôme pourrait être acquis au terme d'une année d'expérience peut même détourner certain-es d'un projet de formation qualifiante. La VAE est aussi un processus mental, intellectuel, psychologique de prise de distance avec l'activité de travail pour en ressortir l'identification des connaissances et des compétences acquises... Cela demande du temps, pour le salarié au travail, mais aussi pour le salarié « observant » son travail pour en objectiver les acquis et pouvoir les réinvestir : ce que sanctionne l'attribution d'un diplôme...

La VAE par blocs de compétences interroge d'autant plus que la notion de blocs de compétences n'est pas à ce jour stabilisée. Mais la vraie question est ailleurs : la VAE a effectivement du mal à s'imposer en grande partie parce qu'elle n'apporte pas grand chose aux salariés. En d'autres termes, les employeurs freinent la reconnaissance de ces qualifications obtenues par leurs salariés, il en est de même d'ailleurs pour les formations continues qualifiantes. Une politique ambitieuse dans ce domaine devrait s'appuyer sur le concept de « promotion sociale », malheureusement oublié depuis des décennies.

Art 35

Il semble que la formation est, par cette nouvelle rédaction du II de l'article L 6323-16 encore plus que précédemment soumise à une logique adéquationniste en fonction des besoins des employeurs de chaque branche.

Art 36 :

L'article commence par supprimer l'accès au support d'information national de l'offre de formation actuellement prévu par le L6111-7... Dans le contexte lourd d'enjeux pour l'orientation avec la mise en œuvre des SPRO, ce ne peut pas être un hasard...

une enquête annuelle « qualitative » mesurant le taux d'insertion à la sortie des lycées et des CFA rendue publique afin de *donner aux jeunes et à leurs parents les moyens d'un choix éclairé et pousser chaque établissement à améliorer ses performances* (voir l'exposé des motifs).

Cette disposition est très inquiétante par ses entrées

- performances (va-t-on exclure les jeunes en difficulté qui pèsent sur les performances?),
- illusion de l'adéquation formation / emploi,
- motivation d'orientation

Déjà aujourd'hui des CFA se débarrassent en début de formation des apprentis qu'ils jugent trop loin de la réussite. En fait, l'insertion des jeunes ne dépend pas du mode de formation, mais quasi exclusivement des politiques d'embauche des entreprises ou organismes, collectivités qu'ils rencontrent en cours de formation ou dans leur démarches de recherche du premier emploi. Nombre d'entreprises qui « prennent » beaucoup d'apprentis n'en embauchent aucun, et les jeunes se retrouvent dans les mêmes difficultés que celles de leur camarades formés sous statut scolaire. Les enquêtes CEREQ montrent que l'avantage des apprentis à ce niveau n'est que de quelques points et qu'il est éphémère.

Cette mesure s'écarte de l'intérêt qu'il peut y avoir à suivre ces taux d'insertion pour construire des politiques publiques répondant aux besoins sociaux.

D'une façon générale ce qui est proposé pour les apprentis mineurs (travail de nuit, fin de la limitation à 8h par jour..) est inacceptable et notamment si l'on considère que ces formations initiales doivent également former l'homme (la femme), et le citoyen... Il fallait au contraire construire des protections spécifiques pour ces jeunes en formation, lutte contre les discriminations, le harcèlement, les violences psychologiques et physiques...

Remarques sur les articles concernant les agents publics

art 23 : habilitation à prendre par ordonnance les mesure visant à créer le CPA pour les agents publics : la FSU regrette la création d'une coquille vide et que les discussion n'aient pas commencé dans la Fonction publique...

Art 37 :

Il faudrait que le véhicule législatif pour ce sujet relève surtout de la loi déontologie...

Il veut régler l'exclusion du droit au CDI des contractuels des GRETA, oubliant que des contractuels de droit public exercent dans certains CFA (livre 6, titre III du code du travail) et que l'enseignement agricole est concerné.

La FSU avait d'ailleurs déposé un amendement au PL déontologie de suppression du dernier alinéa de l'article 6 bis de la loi 84-16. (Voir en annexe).

Le gouvernement fait le choix de la loi travail, faute d'avoir retenu l'amendement évoqué plus haut. A défaut, l'article 37 doit être complété en insérant les contractuels des CFA et ceux des CFPPA (réf code rural et de la pêche)

Par ailleurs, cet article autorisera les contrats en catégorie B et C jusqu'à 100 % pour les GRETA et les missions de FC des universités. Le temps incomplet prévu par la loi visait à limiter le recours aux contrats. Ceux -ci se sont généralisés avec la quasi disparition des postes gagés et on répond à un problème sérieux (des agents précarisés par les temps incomplets) en créant une dérogation de plus au principe de l'occupation des emplois par des fonctionnaires ; Alors même que le gouvernement a engagé une politique de sortie de dérogation des établissements dérogatoires (travail réglementaire et PL déontologie).

Annexe1 Exposé des motifs et amendement FSU porté dans le débat au Sénat sur le projet de loi déontologie.

Un récent arrêt du Conseil d'Etat (389989) du 16 décembre 2015 oppose aux agents contractuels des GRETA le dernier alinéa de l'article 6 bis de la loi du 16 janvier 1984 pour leur contester la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Cet alinéa, reprenant une formulation de la directive européenne 1999/70/CEE transposée par la loi 2005-843 du 26 juillet 2005, stipule : « Seul le premier alinéa s'applique aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage. »

Pourtant, la mise en œuvre des programmes de formation, d'insertion de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage correspond à un besoin permanent. Le dernier alinéa de l'article 6 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 est opposé aux personnels de la MLDS, des GRETA, CFA publics, CFPPA pour leur refuser la conclusion d'un CDI quand bien même ils remplissent toutes les autres conditions. La FSU demande la suppression de cet alinéa ; la durée de 6 années pour des fonctions de même catégorie hiérarchique suffit à écarter du droit à un CDI un contractuel qui serait recruté dans le cadre d'une formation en alternance.

Amendement proposé par la FSU

« Le dernier alinéa de l'article 6bis de la loi 84-16 est supprimé ».

Annexe2 : Contribution de la FSU sur le CPA