



# COMMUNIQUE

## Loi Travail : un projet inacceptable

**Jeudi 25 février 2016**

Après les différents rapports publiés (Combrexelle et Badinter) et 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*" est un pas supplémentaire dans la réduction des droits et garanties offertes aux salariés et aux jeunes.

Nombre d'éléments contenus dans ce texte ne sont pas pour la FSU acceptables, comme le plafonnement du barème des indemnités prud'homales, la facilitation des licenciements économiques, l'inversion de la hiérarchie des normes, le temps de travail des apprentis mineurs ou encore nombre de dispositions relatives à la formation professionnelle...

Pour la FSU, « la loi protège le faible », et le rôle de la négociation collective n'est donc pas de revenir sur les dispositions protectrices de la loi. Cette loi rompt des équilibres nécessaires à trouver pour l'organisation sociale du travail entre les salariés et les employeurs. Le concept de "flexi-sécurité" est en train de se traduire par plus de sécurité pour les employeurs et plus de flexibilité pour les salariés.

A l'inverse, le débat devrait porter non pas sur la limitation des droits des salariés mais sur la construction de droits nouveaux pour faire face à la situation économique et sociale et au chômage.

Ce projet de loi n'est pas acceptable. Il doit être rediscuté sur d'autres bases, avec l'objectif d'améliorer les droits des salariés, des jeunes et des chômeurs. Il est nécessaire et urgent de leur donner des garanties.

Le gouvernement doit entendre les inquiétudes et mécontentements qui grandissent. Il doit établir un véritable dialogue social avec les organisations syndicales sur cette question **avant tout examen du projet de loi en conseil des ministres**.

La FSU poursuivra le travail engagé dans le cadre de la réunion unitaire du 23 février et considère que si le gouvernement poursuit dans cette voie, l'intervention des salariés et des jeunes sera nécessaire.

### **Contribution FSU sur le projet de loi travail**

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 licenciements 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),
- le fait que 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. En effet, les durées maximales de 10h par jour pourront être portées à 12h, les 48h maximales par semaine portées à 60h,
- pour modifier la durée du travail et les salaires, alors que jusqu'ici devait être prise en compte la situation économique de l'entreprise avec plusieurs critères s'ajoute désormais la notion de "*développement de l'emploi*" permettant par accord collectif d'entreprise de procéder à des modifications. Cela conduirait par exemple à un licenciement pour motif personnel et non plus pour motif économique d'un salarié refusant l'augmentation du temps de travail sans augmentation salariale ou de la diminution du salaire,
- 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 sont 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 3 de la notion de durée légale du travail relève d'un retour en arrière sans précédent sur la 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.

De même la « délégitimation » de la définition de l'astreinte ouvre la porte à une corvéabilité des temps hors travail... ainsi qu'avec la question des « heures supplémentaires » ouverte par la disparition de la durée légale et par la possibilité d'annualiser le décompte des heures travaillées.

De plus, 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). Un service similaire 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 de toute évidence 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 certain 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. Rappelons que les établissements publics ont déjà largement souffert de la dernière réforme de la taxe d'apprentissage (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 :**

Elargissement 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 : la durée de l'expérience serait 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...

Il est en outre prévu 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 leurs 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 leurs 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 mesures visant à créer le CPA pour les agents publics : la FSU regrette la création d'une coquille vide et que les discussions n'aient pas commencé dans la Fonction publique...

##### **Art 37 :**

Il faudrait que le véhicule législatif pour ce sujet relève 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, notamment les CFPPA.

La FSU avait d'ailleurs déposé un amendement au projet de loi 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 ; cette proposition entre en contradiction avec la politique de sortie de dérogation des établissements publics dérogatoires engagée par le gouvernement (travail réglementaire et projet de loi déontologie).

---

### **Annexe 1 : 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 6 bis de la loi 84-16 est supprimé ».

### **Annexe 2 : Contribution de la FSU sur le CPA**

## **Contribution sur le Compte Personnel d'Activité**

### **Un CPA pour la Fonction publique ?**

Annoncé lors de la conférence sociale d'octobre 2015, le Compte Personnel d'Activité devrait être mis en place à compter du 1er janvier 2017.

Les négociations menées au niveau interprofessionnel arrivent à leur terme. Les organisations doivent maintenant décider de leur signature ou non de la « position commune » sur le CPA dans le secteur privé.

Concernant la mise en œuvre d'un dispositif comparable dans son objectif dans la Fonction publique, ce sujet n'est pas encore inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social. Nous nous trouvons donc précisément dans la situation que nous avons pointée comme devant être évitée pour la FSU. Ce qui laisse entrevoir un cheminement se bornant à une transcription à la Fonction publique des principes définis pour le secteur privé.

Une telle approche risque surtout d'aboutir à un échec par inadaptation. En effet, la Fonction publique a ses propres dispositifs, des modes de gestion statutaire de ses agents, des fonctionnements spécifiques liés aux contingences mêmes des missions exercées.

Dès les premières discussions lors de la conférence sociale, la FSU est intervenue pour demander que soient intégrés au CPA tous les comptes utilisés à différente période de la vie (CPF, CET, DIF...) ; qu'une réflexion soit menée sur l'introduction de nouveaux droits (droits sociaux comme par exemple les dispositions relatives au statut des aidants) ; que les différents congés y soient intégrés ; que soient pris en compte les temps de formation, et ce dernier sujet devant donner lieu à un chantier spécifique dans la Fonction publique, sur la base d'un bilan du Droit Individuel à Formation (DIF) et avec la volonté d'améliorer la formation des agents (tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif). Il s'agit également de mettre en place des formations qualifiantes et de développer des plans de formation largement accessibles pour tous les métiers de la Fonction publique.

Concernant le Compte Epargne Temps par exemple, bien que ses principes revêtent une relative simplicité, on constate une grande diversité de mise en place (et parfois des entraves à sa mise en œuvre dans un contexte d'insuffisance budgétaire global), une difficulté à garantir une véritable portabilité de ce droit et à garantir aussi une égalité d'accès.

Pour la FSU, s'il y a un enjeu à discuter de ce que devrait être le CPA, c'est bien pour aboutir à une amélioration de la situation pour tous les agents, à une meilleure visibilité des droits et à une meilleure utilisation des possibilités qui s'offrent aux agent-es tant pour les mobilités choisies, les choix de carrières que pour leur permettre de concilier mieux leurs différents temps tout au long de la vie.

Pour la FSU, il convient d'éviter le double écueil d'aboutir à une usine à gaz ou à une coquille vide. Il s'agit bien au contraire de construire un outil utile à tous les agents et à tous les salariés, facilitant l'accès aux droits.

Des questions restent entières à ce jour : qui va piloter le CPA dans la Fonction publique ? Sur quels principes ? Quels financements possibles pour étendre le CPA à de nouveaux droits ?

Il est clair que l'individualisation de ce compte (puisqu'il est à portée universelle) ne doit pas dans la Fonction publique se trouver en contradiction avec les droits statutaires et collectifs.

La FSU est d'ores et déjà porteuse de réflexions et de propositions.

Tous les agents doivent bénéficier d'une formation initiale et continue, sur le temps de travail, qui ne se réduise pas à l'adaptation au poste, mais favorise l'accomplissement personnel sous toutes ses formes et soutienne les projets de carrière et de mobilité. La FSU rappelle que, si en 2006, elle n'avait pas signé l'accord sur la formation professionnelle c'est pour deux raisons. D'une part, le DIF était souvent limité au plan de formation décidé par l'institution et donc excluant quasiment des possibilités de formations extérieures d'intérêt davantage « personnel ». D'autre part, il y a eu un refus d'abonder les crédits pour le congé de formation professionnelle. Nous pouvons aujourd'hui constater que le DIF n'est pas réellement mis en œuvre dans la Fonction publique. Il convient de faire l'analyse de cette sous-utilisation par les agents et de modifier en conséquence ce dispositif afin d'aboutir à une ouverture large de ce droit.

La discussion du CPA est donc liée à celle de la formation dans la Fonction publique. La FSU demande donc notamment que soit mis en place un véritable plan de formation continue.

Cela passe très certainement par la mise en place d'obligations minimales et volontaristes de la part des employeurs publics. De même, le conseil en évolution professionnelle doit être discuté pour voir comment il pourrait dans la Fonction publique ouvrir de nouveaux droits.

Par ailleurs, il est urgent de prévoir un accompagnement des agent-es qui font le choix de mobilité professionnelle (mobilité à l'intérieur d'un versant, entre versants, et vers le secteur privé). Pour la FSU, il s'agit bien de reconnaître des droits dans le cadre d'une sécurité sociale professionnelle.

Les dispositifs actuels (congé mobilité, congés pour des formations particulières...) ne sont pas soutenus par des crédits adéquats et ne permettent donc pas de répondre aux besoins des agent-es.

Ainsi dans l'Education, si les enseignants ont des statuts particuliers qui prévoient ce congé mobilité (un an avec salaire plein mais avec perte du poste), aucun crédit n'y a été alloué depuis une quinzaine d'année. Et ce n'est pas, comme le prétend l'administration, parce qu'il est peu demandé (4 % des agents) que le congé de formation professionnelle serait « mal adapté ». La raison en est plutôt sa faible accessibilité (une fois dans la carrière sauf si on a pris une fraction de l'année rémunérée) et une rémunération maintenue mais diminuée.

Pour la FSU, la question de l'accès aux droits, de leur universalité, de leur portabilité, voire de leur transférabilité est une question très sérieuse et aux enjeux multiples. C'est pourquoi des discussions spécifiques permettant d'intégrer la réalité spécifique de la Fonction publique sont indispensables. On le voit, il y a notamment un véritable enjeu à conserver une approche collective du CPA.

Les discussions qui vont s'ouvrir dans la Fonction publique doivent reprendre l'ensemble de ces questions fondamentales : champ d'application du CPA, périmètre, définition des droits...

De toute évidence, le cadre donné par les négociations interprofessionnelles va tendre à limiter le champ des discussions. La FSU refusera de s'y laisser enfermer.

Les organisations syndicales ont pris une part active dans l'histoire de la sécurisation des parcours professionnels : CPF, CET, convention chômage (droit rechargeable), droits à formation, protection sociale... Il faut passer maintenant à une vision plus globale et se doter d'un outil qui constitue un véritable progrès pour tous les salariés.