

Communication des adhérents et élus CFDT de l'UES Sopra Steria sur la loi El Khomri

La confédération CFDT communique aujourd'hui son opposition uniquement sur quelques points, et n'aborde pas tous les sujets. Afin de remonter la position de la section aux instances de la CFDT et d'influer sur la position de la CFDT, notre section CFDT de l'UES Sopra Steria Group (5 entreprises et 16 000 salariés en France) a tenu à organiser un vote sur le sujet et à remonter sa position presque unanime.

En effet, après étude échanges et vote, 96,6% de la section juge que la loi El Khomri sur le code du travail est inacceptable, inamendable, et est à rejeter dans sa totalité, et renégocier sur d'autres bases.

Au-delà des indemnités prud'homales plafonnées, les causes de licenciements économiques, et les autres points clairement identifiés par la CFDT, la section attire l'attention sur :

- Le risque très fort du **développement de syndicats « maison » patronaux**, créer pour signer des accords a minima ou demander des referendums et priver les syndicats de leur représentation et de tout pouvoir. Permettre un accord malgré l'opposition de 70% des syndicats met tout simplement fin à la légitimité de la représentativité et au système syndical tel que construit en France.
- **TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS**, l'inacceptable remise en cause de facto des 35 heures. Les libertés supplémentaires accordées aux employeurs de porter « exceptionnellement » à 60 heures la durée hebdomadaire du travail n'auront pour conséquence que de freiner encore plus les embauches, même dans nos entreprises florissantes ! **Le CICE a apporté des millions à notre entreprise, qui n'en avait pas besoin, résultat : les dividendes augmentés et les dirigeants aussi, sans que les IRP puissent rien faire contre cela ! Où est le million d'emplois de Gattaz ?**
- Le risque énorme sur le développement des forfaits jours, revenant au **travail à la tâche** plutôt qu'au paiement à l'heure.
- La fin du principe de faveur et de la hiérarchie des normes inversées. **Une loi par entreprise**, impossible de construire des actions communes, utiles à tous, et dispersion de nos efforts syndicaux.
- Le danger de recul social sans précédent, quand l'accord d'entreprise devient loi principale et quand on connaît les difficultés à négocier mieux que la loi dans les entreprises pourtant prospères. Comment refuser en tête à tête un accord qui demande encore plus d'efforts aux salariés, alors même que les entreprises présentent les chiffres et perspectives qui les arrangent. Quel est **le pouvoir d'un délégué syndical** face à cela ?
- Le **licenciement possible dès le transfert de société ou le rachat** : notre entreprise, florissante, ne cesse de créer des filiales, racheter, récupérer,... Ce serait laisser la porte ouverte aux magouilles entre filiales afin de dégraisser en toute impunité, malgré une très bonne santé globale.
- Le danger immense sur la **santé des salariés**, avec le fractionnement du temps de repos et l'augmentation du temps de travail, qui est un recul sans précédent dans l'histoire des droits des travailleurs, à l'heure où la production française n'a jamais été aussi haute. Sans oublier l'aberration d'augmenter le temps de travail des salariés pour diminuer soi-disant le chômage.
- Une grande inquiétude sur la non responsabilité de l'employeur en cas de non prise des repos, qui ouvre la porte à la **fin de l'obligation de résultat de l'employeur en terme de santé**.

- L'illusion des 4h supplémentaires pour les DS des plus grands établissements, soit 24h par mois pour négocier sur encore plus de sujets, alors même que nous n'y arrivons pas sur les sujets actuels, au risque de bâcler certaines négociations ou de se faire avoir, faute de temps pour chaque.
- Destruction simple des heures supplémentaires, en permettant la modulation du temps de travail jusqu'à 3 ans, alors même que la réelle modulation avec prévision d'activité est dévoyée dans nos entreprises pour rendre les salariés corvéables à merci. Aucune prévision d'activité n'est soit disant « possible » mais les directions usent et abusent de l'annualisation sans aucune contrepartie pour les salariés qui jouent leur santé. Il est à parier que l'on saura les garder sous le plancher retenu pour le déclenchement des heures supplémentaires par un usage habile de l'inter chantier.
- **Par décision unilatérale, la possibilité de l'employeur de prendre 16 semaines comme période de référence** est également une annulation du travail à la semaine ou au mois en niant les impacts sur les salariés de telles répartitions.
- En cas de licenciement injustifié, le code du travail octroyait 6 mois minimum de Dommages et Intérêts, ce plancher disparaît. Quant au principe révoltant de plafonnement, il revient tout simplement à sortir les conflits du travail de la justice française qui resterait basée sur le **principe de réparation** dans tous les domaines, sauf la relation de travail.
- La possibilité pour l'employeur d'appliquer des mesures unilatérales en cas de non accord d'entreprise est inacceptable et ne se fait jamais à droit constant, contrairement aux annonces. Comment cela pousse-t-il à la négociation ?
- La difficulté des mandats de **défenseur des salariés quand chaque entreprise aura ses propres lois**.
- La difficulté accrue pour recourir à des **expertises CHSCT**, qui sont dans nos entreprises systématiquement attaquées en justice par la direction, si les expertises sont suspendues et peuvent être remboursées par les experts.
- Le changement de rédaction sur les **libertés individuelles** limitée aux « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » nous inquiète grandement aussi.
- La disparition des consultations du CE réduites aux informations pour de nombreux sujets, alors même que nous avons du mal à obtenir la moindre information quand la consultation est obligatoire : qu'aurons-nous ensuite ?
- La négociation possible des **jours fériés chômés** ne nous rassure pas, dans un contexte où la journée de solidarité a déjà coûté et coûte toujours cher aux salariés et rapporte tant aux patrons.
- Enfin, **nous ne souhaitons pas privilégier la négociation d'entreprise** alors que c'est dans ces négociations que les négociateurs sont le moins formés, le plus impressionnable, ont le moins de temps et le moins de liberté d'actions. N'oublions pas que sur 1,2Millions d'entreprises seules 30000 d'entre elles ont au moins un accord signé.

La proposition contient encore bien d'autres points inacceptables. Elle annonce même viser à favoriser « la vie des entreprises », comme si ces entités étaient vivantes. N'oublions pas que justement ce que le gouvernement doit défendre ce sont les êtres vivants, humains, et non les entités économiques ! Avec cette loi, le dé tricotage de tout ce qu'a pu faire le Conseil National de la Résistance, ultime but du MEDEF depuis 30 ans, aboutit enfin.

Par ce courrier, le collectif des militant-e-s CFDT de l'UES Sopra Steria remonte aux syndicats CFDT sa profonde indignation et appuiera sans réserve un engagement de la CFDT dans une réaction nationale interprofessionnelle et intersyndicale forte, rapide et massive.