



LA LOI EL KHOMRI TOUCHERA AUSSI LES FONCTIONNAIRES !

Le statut des fonctionnaires est dérogatoire au Code du travail, mais il ne lui est pas totalement étranger.

Ses principes fondamentaux s'appliquent aux agents publics, fonctionnaires et contractuels (temps de travail, droit au reclassement,...). Et de nombreuses dispositions réglementaires, décrets ou arrêtés, sont équivalentes au code du travail, comme le paiement des heures supplémentaires calées à 25% les 14 premières heures de jour.

Les 130 pages de reculs sociaux de cette loi auraient des conséquences pour les fonctionnaires si elle s'appliquait, comme par exemple le paiement éventuel des heures supplémentaires à 10%.

L'accroissement de la durée journalière possible du travail (12 heures au lieu de 10h), ou le fractionnement du repos entre deux amplitudes quotidiennes de travail, s'appliqueraient un jour ou l'autre aux administrations, puisque les agents publics ont de très fortes contraintes de continuité de service public, et des sous-effectifs grandissants.

Il est à parier que l'assouplissement des astreintes, du travail de nuit, et du temps d'équivalence, ferait des dégâts dans la fonction publique.

La décision de développer le nombre d'apprentis dans la Fonction publique s'est déjà accompagnée de la scandaleuse possibilité pour eux d'accomplir des travaux dangereux. La loi de réforme rajoute le rallongement à 40 heures par semaine !

Pour la signature des accords, la Fonction publique a le principe majoritaire à 50%, alors que le privé a des accords à 30% mais un droit d'opposition majoritaire. La loi de réforme passe au principe majoritaire dans le privé, mais avec le droit pour les syndicats représentants 30% d'organiser un référendum, qui s'il était majoritaire validerait l'accord obligatoirement. En fait, on fait sauter la légitimité des syndicats majoritaires et on discrédite l'usage du référendum par les salariés ! Le gouvernement a déjà réussi à remettre en cause les accords de Bercy en refusant de ré-ouvrir la négociation PPCR, après le refus de la CGT de signer le projet d'accord. Il a maintenant la boîte à outil pour les défaire plus encore !

Concernant la santé au travail et la médecine du travail, l'attaque est gravissime, puisqu'elle est en rupture avec toute la construction faite depuis 1945. On passe d'un devoir de protection de tous les salariés à une gestion des postes à risques. C'est l'abandon du devoir d'adapter le travail à l'homme, pour faire du personnel médical celui qui adapte l'homme aux contraintes du travail. Alors qu'explose littéralement la souffrance au travail, due à des organisations du travail qui engendrent des pathologies physiques et mentales, cette satisfaction des revendications patronales est totalement irresponsable. Elle ne fera qu'aggraver la crise du travail, et la difficulté à bien faire son travail, sans aucun profit ni pour la productivité ni pour les entreprises.

Les administrations et les services publics n'auront évidemment aucun régime particulier dans ce domaine, alors qu'ils sont particulièrement victimes de modes d'organisation qui aggravent très fortement les conditions de travail.

Aujourd'hui la hiérarchie des normes, même si elle est écornée, est claire : ordre public, accords nationaux interprofessionnels, de branche puis d'entreprise, le principe de faveur faisant qu'aucune disposition de rang inférieur ne peut être moins favorable qu'une disposition de rang supérieur. Les décrets et les arrêtés pour la Fonction publique relèvent d'une adaptation de l'ordre public et des accords nationaux interprofessionnels, dans le respect du caractère dérogatoire au code du travail de la Fonction publique. Ils forment aussi « l'équivalent d'un accord de branche » Fonction publique, mais sans aucun caractère contractuel.

L'architecture fondant le code du travail est modifiée par le projet de loi. Les principes essentiels du code du travail sont censés le fonder, puis chaque grand chapitre du code est organisé :

- en dispositions d'ordre public ;
- en « champ de la négociation collective », l'accord d'entreprise pouvant déroger à l'accord de branche, et les deux sortes d'accord pouvant déroger à l'ordre public, renversant ainsi la hiérarchie des normes ;
- en « dispositions supplétives », qui sont le minimum en l'absence d'accord, et qui ne relèvent pas de l'ordre public.

Il faudrait dans un premier temps déterminer sur quels « principes essentiels du code du travail » porte la dérogation au code du travail du statut des fonctionnaires. Ensuite grand devin serait celui qui sait sur quel pilier s'appuieraient dans le futur les textes réglementaires « traduisant » tel ou tel aspect du code du travail dans la Fonction publique !

On peut parier qu'ils s'appuieront de préférence sur les « dispositions supplétives », c'est-à-dire sur le minimum !



Parce qu'elle met en cause la hiérarchie des normes La réorganisation du code du travail crée les conditions d'un dumping social généralisé au sein des branches du secteur privé. Croire qu'un tel recul dans le secteur privé serait sans conséquences sur les conditions de travail les plus concrètes des fonctionnaires, sur leur santé et sur leurs droits serait illusoire.

Il est absolument nécessaire pour tout le monde du travail, privé et public, d'obtenir le retrait de la loi El Khomri.