

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Congrès du Mans du Parti Socialiste

Pour une " majorité alternative " il faudra un accord motion 2 et motion 5. Comment ? Sur quoi ?

- Politique - Au Parti Socialiste -

Date de mise en ligne : lundi 31 octobre 2005

Démocratie & Socialisme

Il y a davantage de points communs entre motion 2 et motion 5 qu'avec la motion 1. Cela saute aux yeux des lecteurs : il s'agit pour les deux motions d'ancrer, de rassembler à gauche le parti socialiste, et la ligne semble claire contre le social libéralisme, pour un socialisme de transformation sociale, et contre un " socialisme d'accompagnement "...Le texte de Laurent Fabius et de ses amis veut tirer les leçons du 29 mai et il le fait à l'écoute de notre base sociale, plus clairement que la motion de Francois Hollande et de Dsk. Là-dessus, il n'y a pas photo.

Mais pour autant, nous savons tous que les grandes phrases même bien calibrées ne suffisent pas. Le goût final du plat s'obtient par la qualité des ingrédients et le diable est dans les détails. Il convient, surtout sur les questions sociales, d'y regarder de près, d'autant que pour le passé, l'inventaire n'est pas fait.

La retraite à 60 ans

C'est un grand acquis des socialistes et de la gauche toute entière. Lorsqu'elle fut obtenue, en 1982, la France était moins riche qu'aujourd'hui : pourquoi y renoncerait-on en 2007 ? La motion 1 ne se propose plus d'abroger la loi Fillon sur les retraites, ce qui était pourtant un engagement solennel de François Hollande voté à l'unanimité au congrès de Dijon, dans une motion exceptionnelle que nous avons d'ailleurs contribué à rédiger.

La motion 2 se propose comme la motion 5 d'abroger la loi Chirac-Fillon mais elle ne défend nulle part le retour à la retraite à 60 ans à taux plein comme le fait la motion 5. " notre objectif sera de soutenir le pouvoir d'achat des retraités les plus modestes ", pas de revenir à 60 ans... " la question du calcul des pensions sur les 10 meilleures années, d'abord pour ces salariés devra être abordée... ". Ca reste imprécis : oui, ou non, remettons-nous en cause les 25 meilleures années ? Oui ou non, voulons-nous garantir un taux de remplacement, et négocier des retraites avant 60 ans pour les métiers pénibles ?

Ce ne sont pas des minces questions quand la droite, se propose d'allonger les annuités de cotisations de 40 à 41 puis 42 ans d'ici à 2012. La moyenne de travail des salariés en France est restée de 37,5 annuités, et même 33 annuités pour les fonctionnaires, qui peut prétendre dans ce cas atteindre une retraite à 60 ans décente si on laisse de telles conditions en place ? La droite vient cet été 05 de faire sauter la barrière maxi de la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires. On pourra travailler sans limite : mais l'espérance de vie, l'emploi, la santé s'en ressentiront. Il y a , derrière cela, avons nous dit, unanimement à Dijon " un choix de société ". François Hollande et dsk, dans leur motion, l'ont oublié, mais pas nous : cela reste nécessaire à clarifier entre la motion 2 et la notre. C'est une des premières préoccupations des français et 66 % d'entre eux selon les sondages n'ont toujours pas " digéré " la loi Fillon. Et cela demandera la responsabilité du législateur, pas seulement des négociateurs syndicaux qui, eux, se sont divisés sur la question. Nous n'avons pas suivi la direction de ceux qui signaient en mai 2003, ce n'est pas pour les suivre en 2007, n'est-ce pas et c'est bien pour cela que nous voulons abroger la loi Fillon.

Le retour aux 35 h pour toutes et tous

La motion 1 met sur le même plan son engagement à " appliquer à tous la réduction du temps de travail et à multiplier les formules de temps choisi ", elle propose un " grand débat " pour une " grande négociation interprofessionnelle "...

Pour une " majorité alternative " il faudra un accord motion 2 et motion 5. Comment ? Sur quoi ?

La motion 2 n'est pas très différente : " étendre à tous les bénéficiaires de la réduction du temps de travail. Ce sera à la négociation sociale interprofessionnelle de permettre cette généralisation ". Même si elle se propose " d'aborder lucidement certaines des modalités ressenties négativement par les salariés concernés (annualisation, flexibilité, modération salariale...) ".

Qui peut croire que ça se fera par la " négociation interprofessionnelle " ? C'est par la loi que Fillon, puis Larcher, puis Dutreil ont sapé la durée légale des 35 h : ils ont allongé le contingent d'heures supplémentaires, baissé leur taux de majoration, facilité les flexibilités, étendu à tous les " forfaits-jours ", permis le rachat des compte-épargne-temps, des rtt et congés payés... Ce sont ces lois-là qu'il faudra abroger : il n'y a que la motion 5 qui le dit " il faut abroger les lois Fillon, Larcher, Douste-Blazy, Villepin ". Et seule la motion 5 explique comment faire concrètement :

La durée du travail doit redevenir une donnée d'ordre public social.

- ▶ Les durées hebdomadaire et quotidienne maximales doivent être diminuées en proportion de la durée légale : au lieu de 48 heures, 44 h pour la semaine de 35 h et tendre vers 40 h réelles. L'amplitude horaire journalière, en cas d'interruption de la plage de travail en cours de journée, ne doit pas dépasser 10 h.
- ▶ Les heures supplémentaires doivent être définies par la loi comme " ponctuelles et imprévisibles ", conformément à l'accord signé par le patronat le 31 octobre 1995. Leur majoration doit être renforcée. Le contingent annuel d'heures supplémentaires doit revenir à 130 heures puis à 100 heures.
- ▶ Le recours au travail le dimanche ainsi que le travail de nuit doivent être mieux encadré : en cas de dérogation contrôlée, il doit donner droit à une rémunération fortement majorée.
- ▶ La réduction du temps de travail, instrument de rétablissement du plein emploi et de partage des richesses doit être relancée : nous restons favorables à de vraies 35 heures hebdomadaires pour tous, appliquées effectivement, sans baisse de salaire et avec embauches correspondantes.
- ▶ Le " temps de travail effectif " doit être défini comme le " temps où le salarié est subordonné à l'employeur " en intégrant les pauses nécessaires, le temps de trajet imposé, d'habillage et de casse-croûte. Nul ne peut croire que le patronat négocierait cela ; même en 1995 lorsqu'il avait négocié la limitation des heures supplémentaires, il ne l'avait pas respecté, et depuis, il s'est enhardi dans l'ampleur des attaques contre la réduction du temps de travail, soutenant l'opt out et la semaine de 65 h voire 72 h en Europe...

Il y a donc un impératif d'emploi, de santé, d'ordre public social à discuter avec les camarades de la motion 2, dans les AG, et éventuellement dans la recherche d'un accord commun le 18 novembre ;

Le droit du licenciement

La droite est allée loin dans la remise en cause de notre Code du travail, en instaurant un contrat dit de " nouvelle embauche " qui est un fait une destruction de l'obligation de formuler un " motif " pour licencier.

La motion 1 ne dit rien sur le droit du licenciement : elle ne s'occupe que de permettre des transitions professionnelles, même pour " répondre à l'urgence en cas de fermeture brutale d'une entreprise "... autant dire qu'elle n'évoque même pas le fait de remettre en vigueur la loi de modernisation sociale de janvier 2002. La motion 2 propose au moins de " sanctionner les délocalisations sauvages " mais sans dire comment, et se tourne elle aussi, vers la protection face aux conséquences de la mondialisation par " la sécurité sociale professionnelle ".

Les camarades ne nous disent pas comment contrer les patrons voyous, les actionnaires avides, les délocalisations sauvages, les plans sociaux boursiers, les licenciements abusifs et sans cause réelle et sérieuse. Ils n'ont, pas plus

Pour une " majorité alternative " il faudra un accord motion 2 et motion 5. Comment ? Sur quoi ?

que la droite, la réponse face à Hawlett-Packard : Villepin s'y est pourtant ridiculisé en demandant le remboursement des aides publiques, or aucune loi ne le permet vraiment, et celles-ci sont de toutes façons limitées en regard des profits effectués. Il faut donc donner à la puissance publique le droit d'empêcher les licenciements boursiers, de façon à dissuader les grands prédateurs. C'est ce que fait la motion 5 en permettant un contrôle a priori des licenciements, en organisant la procédure prévue à la loi de modernisation sociale, mais renforcée par la possibilité de déposer un constat de carence empêchant les licenciements abusifs :

" De même, les dispositions protégeant les salariés du licenciement économique seront renforcées. Dans le cas de plan sociaux liés à une difficulté économique mettant sérieusement en cause l'existence de l'entreprise, une reconversion conforme aux vœux des salariés devra être systématiquement recherchée.

- ▶ En cas de licenciement collectif, non basé sur de réelles difficultés économiques, par exemple pour convenance boursière, la puissance publique, pourra en suspendre l'exécution. Si l'existence de réelles difficultés économiques est reconnue, mais si " les mesures visant au reclassement sont insuffisantes ", la puissance publique pourra rendre " la procédure nulle et de nul effet " en dressant, au terme de celle-ci, un " constat de carence ". C'est une forme nouvelle de contrôle administratif sur les licenciements qui peut être utilisé quand tous les moyens syndicaux, tous ceux de la lutte et de la négociation auront été épuisés. C'est l'arme anti-Hawlett-Packard, anti-Danone, anti-Michelin, anti-Faurécia, anti-Marks& Spencer, telle que nous aurions du la mettre en place en 1999-2000 de façon à prouver que le politique se donne les moyens de son action face aux grands groupes. Il ya eu beaucoup de discussion sur cette question, et à l'époque, près de 60 députés socialistes penchaient vers un tel dispositif, nous proposons concrètement de le mettre en oeuvre avec une loi de modernisation sociale repriose et améliorée, qui abrogerait ainsi les dispositions Fillon en vigueur ;
- ▶ L'alignement des sous-traitants sur la convention collective des donneurs d'ordre : le développement de la sous-traitance en cascade permet aux entreprises d'échapper à leurs responsabilités en matière de respect du droit du travail en reportant le risque sur les salariés du sous-traitant au nom de la flexibilité. Le cadre juridique doit être modifié afin que, dans de telles situations, les responsabilités des donneurs d'ordre soient engagées pénalement et financièrement pour tout ce qui se passe sous leurs ordres, effectifs puissent être mises en jeu au nom dans le respect de l'ordre public social. Par exemple, la notion d'unité économique et sociale doit être reconnue.