

HARO SUR LA REFORME DES RETRAITES.

Après les nouvelles dérogations au travail le dimanche, les suppressions d'emploi dans la fonction publique, la précarisation des contrats de travail et on en passe... le gouvernement lance une nouvelle offensive contre le monde du travail en s'attaquant, cette fois, au régime des retraites.

Le libéralisme autoritaire, est un morfale, jamais repu des acquis sociaux qu'il ingère, décomplexé et détendu, parce qu'il n'a ni limites ni tabous :

Depuis 1993, date de la réforme Balladur, le gouvernement s'échine à réformer le système des retraites issu des ordonnances de 1945 et fondé sur le principe de la protection sociale.

Trop de personne âgées, pas assez de jeunes. Trop de revenus à verser, pas assez de rentrées d'argent issues des cotisations, le déficit de la CNAV devrait passer à plus de 10 milliards en 2010. Le constat est simple, faut trouver des sous !

Le nez renifleur de Woerth, entraîné chaque jour par ses maîtres Balladur et Fillon flaire le remède : faire payer les travailleurs. Qu'importe le chômage de masse, les profits pantagruéliques engrangés par les actionnaires, les talonnettes élyséennes, dont notre ministre se fait la caisse de résonance, entendent bien, une fois encore, écraser le reliquat d'acquis sociaux.

Pour cela, il suffit de nous faire bosser plus longtemps en allongeant la durée de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein de 37.5 à 40 ans (déjà fait par Balladur pour le privé et Fillon pour le public), en reculant l'âge de la retraite aujourd'hui fixé à 60 ans (à faire), en réduisant le montant des retraites en prenant comme salaire de référence celui basé sur les 25 meilleures années et non sur les 10 meilleures (déjà fait pour le privé avec Balladur, en gestation aujourd'hui avec Woerth et sa clique pour le public). Le gouvernement prévoit

également d'étendre la retraite par capitalisation initiée par Fillon.

Amnésiques ? Cyniques ? Rapaces ? Libéraux tout simplement ?

Prenons l'hypothèse la plus basse : ces factotum du capitalisme oublie que le déficit budgétaire des retraites et plus généralement celui de la sécurité sociale, ne pourrait être qu'une chimère sans le braquage sur les salaires opéré par le gouvernement et le patronat. La diminution de la part des salaires dans le PIB a fait transiter plus de 160 milliards d'euros du travail au capital soit 5 fois le déficit de la sécu. Le montant de l'exonération des cotisations sociales sur les stocks options est évalué à 3 milliards d'euros.

Il est donc clair que si nécessité économique il y a à renflouer les caisses de la sécurité sociale, en faire payer le prix aux travailleurs relève du choix politique.

C'est un véritable combat contre les travailleurs que le gouvernement mène.

Opposons leur, encore et toujours la résistance !



CARNET

Ils nous ont quittés en 2010

15 mois après Xavier Bertrand puis Brice Hortefeux, Xavier DARCOS a été viré de la rue de Grenelle. Il réussit ainsi l'exploit inédit de figurer dans la rubrique « carnet » deux numéros de suite. Eric Woerth tiendra-t-il plus de six mois, rien n'est moins sûr... Tu sens naître chez toi une vocation ? Alors, participe au grand jeu concours « Devenir Ministre du Travail ». Envoie ta lettre de motivation accompagné de ta photo à :

Nicolas Sarkozy

Palais de l'Elysée

55 rue du faubourg Saint Honoré

75008 Paris

Ils arrivent en 2010

Joël Blondel a été désigné comme préfigurateur de la DIRECCTE Ile-de-France. Anciennement à la DGT, « M. Grippe » comme l'ont surnommé les médias en plein dans la crise H5N1, résumait brillamment la pensée de notre hiérarchie en déclarant « *Nous aidons les entreprises à réfléchir sur les possibilités dont elles disposent dans le droit du travail pour assouplir leur mode de fonctionnement à un moment où elles en auront besoin* ». (AFP 14/09/09) Gageons que ses profondes convictions ont séduit le jury qui l'a désigné.

Ils entrent au Who's who en 2010

Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT entre dans le *Who's Who*, édition 2010. Nul doute qu'il s'agira d'un avantage décisif lors de la négociation sur les retraites. Laissons le mot de la fin à *Liaisons sociales* (28/10/09) qui, pour le coup, fait preuve d'une rare impertinence: « *A quand Thibault membre du Rotary ?* »

Petites phrases

M. Grippe (cf. carnet), toujours, au sujet de la grippe H5N1 et ses conseils donnés aux patrons: « *Il faut favoriser le dialogue social dans l'entreprise. Il est primordial que les décisions à prendre soient au maximum anticipées et discutées avec les représentants du personnel (comité d'entreprise et CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel)* ». Cette citation de Joël Blondel (www.challenges.fr 28/08/2009) ne manquera pas de faire s'étrangler les agents de la DR Ile-de-France qui voient leur déménagement imposé sans consultation préalable du CTPR et du CHS. Rappelons que pour 22% d'entre eux, leur temps de trajet A/R se verra passer à 3 heures ou plus, tout ça pour faire plaisir au Préfet de région désireux de sentir ses agents proches de lui.

DÉLOCALISEZ DONC, C'EST BON POUR L'EMPLOI !

Régulièrement et de plus en plus souvent, des rapports tentent de convaincre le quidam que les délocalisations ne détruisent pas ou très peu d'emplois dans les pays d'origine, formules mathématiques, tableaux et graphiques en moult couleurs à l'appui, comme on essaie de nous faire gober à force d'études que les OGM et les téléphones portables, c'est rien que du bonheur pour notre santé. Le dernier opus en date en

matière de délocalisations bienfaitantes a été écrit par Lionel Fontagné et Farid Toubal, remis le 26 janvier 2010 à la secrétaire d'État au Commerce extérieur Anne-Marie Idrac et publié en mars dernier par le Conseil d'Analyse Économique (CAE), une instance placée auprès du Premier ministre pour éclairer (appuyer ?) les choix du gouvernement en matière économique.

Comme les médecins au XIX^{ème} préconisaient la pratique de la saignée comme moyen curatif, devons-nous croire que « *l'implantation des entreprises à l'étranger ne nuit pas à l'emploi* » comme le titre Les Échos dans un article du 8 février ?

Ce serait faire insulte aux salarié-e-s de Continental, de New-Fabris, de l'aciérie de Gandrange, de Philips Dreux (212 postes), de la raffinerie dunkerquoise de Total (370 postes), de l'usine Jacob Delafon de Brive-la-Gaillarde (139 postes),... des personnes qui ont perdu ou vont perdre leur emploi parce que l'outil de production quitte l'hexagone. Même les auteurs du rapport ne vont pas aussi loin (et le voudraient-ils d'ailleurs qu'ils ne le pourraient pas).

LAISSER FAIRE D'UN CAS UNE GÉNÉRALITÉ

Ils se contentent en effet d'affirmer que « *l'implantation à l'étranger n'a pas d'impact négatif sur l'emploi en France de l'entreprise qui investit. Au contraire cet effet est même positif* » dans certains cas (et un flagrant délit d'incitation à la débauche de salarié-e-s, un !). Autrement dit, ils étudient l'impact de la délocalisation sur l'emploi uniquement au niveau de l'entreprise qui délocalise. Il est vrai que l'état des données ne permet pas d'élargir l'étude du phénomène au-delà (du point de vue statistique, le niveau sectoriel étant déjà presque hors d'atteinte).

Pourtant, il est facile de deviner que le choix pour une entreprise de s'installer à l'étranger a un impact sur l'emploi plus étendu que sur son seul effectif, en provoquant entre autres la fermeture d'éventuels sous-traitants, de commerces, de classes d'école, etc. De même, certaines firmes peuvent réduire leur personnel en France parce qu'elles subissent une forte concurrence de la part d'autres firmes du même secteur qui, elles, ont délocalisé. En fin de compte, pour un emploi de gagné ou de non perdu dans l'entreprise étudiée, combien d'emplois évaporés dans toute la région ou l'hexagone ?...

Enfin, si un gain en emploi local après délocalisation semble possible pour une entreprise

donnée sur le court terme, il est beaucoup moins évident sur une plus longue période. On observe ainsi que les postes délocalisés sont de plus en plus qualifiés, car le transfert de la production a été suivi par celui de la recherche et du développement ; plus tard ce pourrait être au tour du siège social et toute la boutique de partir pour se rapprocher des nouveaux centres de production et de consommation. Au final, plus un seul emploi dans le pays d'origine !

Tous ces éléments ne sont sans doute pas mesurables avec précision, et les économistes en charge de l'étude auront préféré ne pas les intégrer pour ne pas tomber dans l'approximation. Bien, mais quel intérêt alors pour

le CAE de diffuser ce rapport partiel, voire partiel si aucune réserve n'est émise sur la portée de l'étude ?

ON NE CHANGE PAS UNE ÉQUIPE QUI... GAGNE?!!!

Laisser porter le rapport tel quel par le CAE, c'est laisser croire que les résultats ont une portée générale et absolue ! Et ça c'est tout bénéf' pour un gouvernement qui cherche à poursuivre une politique économique pourtant rejetée en mars par 70% des français (+ 7 points par rapport à février) : « mais regardez donc gueux et gueuses, les chiffres nous donnent raison de laisser faire. » (et puis c'est vrai qu'on ne peut pas comprendre, nous, on n'a fait ni l'ENA ni HEC...).

De plus, cela évite d'aborder d'autres pistes de réflexion pour remédier aux délocalisations comme par exemple restaurer les barrières douanières en taxant tout produit ou service importé en fonction des écarts de salaires et de protection sociale entre les pays importateurs et exportateurs (en affectant une partie du produit de la taxe à l'aide au développement des pays à faible coût du travail)...

Heureusement, nous vivons dans un merveilleux pays où les délocalisations sauvent les emplois, négocier sur le stress permet de sauver des vies et tomber malade augmente l'espérance de vie.



GSD (Grosse Supercherie Dispendieuse)

Dans les services les agents rencontrent au cours de leur « carrière » des situations de contrôle quelquefois difficiles voire violentes. Qu'ils se rassurent, l'INTEFP est là pour leur apprendre à gérer cet épisode conflictuel, (les soupçonnant même insidieusement d'en être à l'origine) et organise à leur intention une formation intitulée : GESTION DES SITUATIONS DIFFICILES (GSD) qui leur permettra, n'en doutons pas, d'y faire face.

L'INT, fidèle à sa légende, marie pour cela harmonieusement formation pertinente des IET et dépense optimale des deniers publics : il fait appel à un cabinet privé composé d'un « gourou » et de 2 acteurs mimant des "situations difficiles".

Par exemple:

- 2 collègues s'engueulent parce que l'un des 2 a égaré un dossier.
- Un employeur refuse de signer le PV que lui dresse l'inspecteur. Le ton monte. (les IET se permettent d'interrompre la petite saynète et font remarquer qu'un PV n'a pas à être signé par le patron, que ce n'est pas un carnet à souche. La suite de l'intervention consiste alors à expliquer aux acteurs ce qu'est l'inspection du travail, L'INTEFP n'ayant pas pris la peine de le faire).

Mais l'apport essentiel de l'intervention résidait dans l'analyse des situations difficiles par le grand gourou Raël:

"L'interaction symétrique de la conversation doit prendre en compte l'autonomie intrinsèque de l'individu qui peut l'entraîner dans une dynamique d'enfermement si sa tessiture vocabularistique ne lui permet pas de s'inscrire dans [???]. Ainsi, pour insinuer la relation, vous devez pratiquer une écoute

présente dans l'entretien. Votre stratégie communicationnelle doit en outre prendre en compte la déperdition technique naturelle du langage."

"L'attitude de spectateur est une attitude de manipulation forte qu'il convient de renverser. La trop grande volonté pédagogique de l'acteur est alors contre productive. C'est le socle relationnel qui nécessite d'habiller son comportement de 4 manières différentes (???). Le mieux, c'est d'être complètement flou comme l'anguille dans la présentation de la problématique intrinsèque".

"Il convient de travailler sur la temporalité du cadrage administratif pour inverser la situation et arrêter de nourrir en installant des blancs pour faire tomber des masques. Ca nous permet de changer la nature de "interaction. Souvent, quand on embraye sur l'émotionnel, on est en paroi lisse et ça devient le filet dans lequel l'autre a voulu nous piéger. La position basse est la position la plus dure. Elle est non naturelle, un peu comme quand on est un maçon au pied du mur qui fait des pas pour reculer".

"Se mettre au diapason de la dynamique émotionnelle humaine, c'est une aventure relationnelle".

"Avec la littérature, on chosifie des opérations mentales et en plus vous vous farcissez la tête de grosses conneries. On va se farcir la tête avec des hypothèses, alors que pour analyser les faits, on n'en a pas besoin. On s'insécure en anticipant, on est même plus capable de prendre les ficelles".

Non vous ne rêvez pas, rien n'est inventé. Moralité : devant un employeur agressif, ressortez le bréviaire, et avec un peu de chance, vous vous en sortirez.

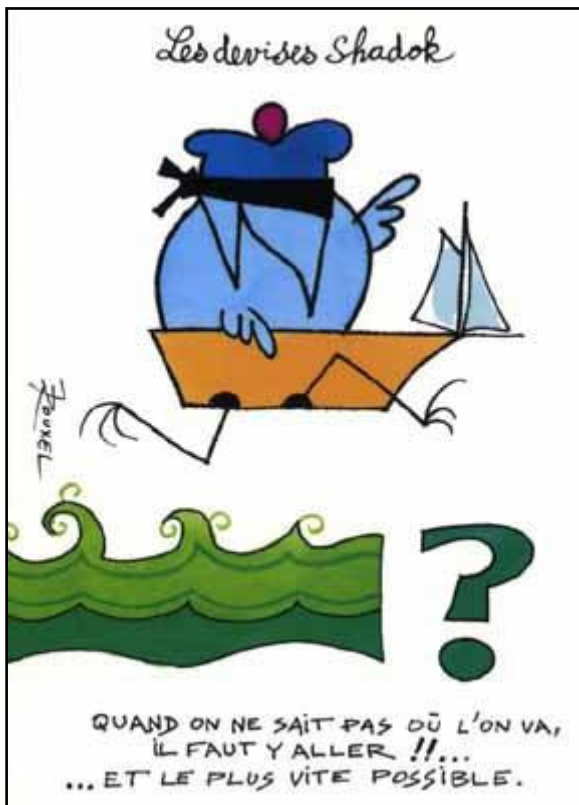
A quoi pense votre chef ?

Selon une étude du cabinet Arthur Hunt, 65 % des hauts cadres de la fonction publique se plaignent de ne pas être assez écoutés sur le dossier de la RGPP. On pense avec tristesse aux 35 % d'entre eux qui s'imaginent l'être. A ce stade de naïveté, on ne peut plus rien faire pour eux.

Toujours selon cette étude, 85% de nos hauts chefs jugent que la RGPP est une bonne chose. Il est vrai que la création du nouveau grade dans la grille des A leur assure un parachute doré moelleux devant suffire à acheter leur servilité.

Et pendant ce temps-là, à l'emploi...

La remontée du chômage sous le règne de Sarkozy est, il faut bien l'avouer, plutôt fâcheuse pour l'homme du pouvoir d'achat qu'il se targuait d'être. Du coup, afin de ne pas paraître impuissant, la politique de l'emploi s'ébroue dans tous les sens : plan jeunes, plan seniors, plan de relance, travailleurs handicapés, chômeurs longue durée, bénéficiaires de minimas sociaux... Promis, juré : tout ce petit monde d'assistés va retrouver du travail.



Ainsi, nous, les agents, nous trouvons sur de multiples fronts, à manier des mesures décidées par des énarques, lesquels connaissent sans doute aussi bien les chômeurs que Steven Seagal connaît le cinéma français d'art et d'essai.

Tiens, par exemple, vous nous reprendrez bien un peu de contrats aidés : en promo ce mois-ci, deux contrats conclus, le troisième est offert.

Trouvez-nous aussi des jeunes des banlieues, amenez-les dans une mission locale, et on leur proposera un avenir merveilleux de smicard dans une boîte de merde, en CDD, of course. Vaut mieux ça que de vendre de la drogue ou pire, trainer dans les cages d'escalier, non ?

Et puis pour les plus de 50 ans, la retraite, ce n'est pas pour tout de suite : il faut leur retrouver un boulot aussi. Virés de 25 ans de boîte comme des malpropres, ou cassés de partout par un métier usant, peu importe.

Du coup, les circulaires de réformes (IAE, DLA, SAP, Missions Locales, MDPH...) s'enchaînent, pas le temps ni les moyens de les mettre en place correctement. En quelques semaines, il faut avoir tout changé, expliqué et appliqué. Les agents sont débordés, les structures avec lesquelles ils travaillent ne suivent pas, et il faut déjà les premières remontées statistiques (avec des logiciels qui ne fonctionnent pas, ou mal : Valce, Présage, etc...).

Car, bien entendu, peu importe l'efficacité de la politique mise en œuvre. La hiérarchie veut des chiffres, des tableaux à renvoyer en 24 ou 48 heures, pas le temps de se poser deux secondes, de réfléchir un peu, de monter des projets intéressants, c'est tout et tout de suite.

Bref, paradoxalement, alors que les besoins des usagers ne cessent d'augmenter, nos chefs, du haut de leur tour d'ivoire réussissent un bien mauvais tour de passe-passe : rendre notre travail vide de sens, tout en dégradant nos conditions de travail.

De la « refondation sociale » à la « refondation du droit social » il n'y a qu'un pas !

Le 19 janvier dernier, un nouveau rapport sur la réforme du droit social et du droit du travail en particulier, était remis à Xavier Darcos, Ministre du travail. Ce rapport, joliment intitulé « *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique* », porté par Jacques Barthélémy et Gilbert Cette¹, est une nouvelle attaque contre le droit social français.

Le patronat et son mépris du droit du travail

¹ (Respectivement avocat-conseil en droit social et professeur associé à la faculté de Marseille II)

On se souvient qu'Ernest Antoine Seillière, président du MEDEF, militait pour « *une refondation sociale* »². Il affirmait alors que les « *contraintes sociales arbitraires* », dont le droit social, accroissaient les risques économiques que les entreprises devaient affronter. Le droit du travail et l'intervention de l'Etat étaient alors perçus comme un frein à l'activité « entrepreneuriale ». Ainsi, un des points essentiels de cette refondation était d'assurer la primauté des partenaires sociaux sur l'Etat dans la définition des éléments de régulation sociale, notamment dans la relation de travail. Pour Monsieur

² Entretien réalisé par François EWALD, in *Revue Risques*, n°43, Septembre 2000

Seillière, la nouvelle économie naissante du début du XXIème siècle nécessitait « *souplesse, mobilité et capacité d'adaptation* »³. A l'écouter, les rigidités générées par le droit du travail étaient un frein à la réactivité des entreprises et de l'économie. Dès lors, le droit du travail, et le droit social en général, devaient se construire au niveau de l'entreprise et l'Etat devait donc laisser toute sa place au droit conventionnel et contractuel. Car « *le problème posé des rapports entre la loi et le contrat consiste d'abord à savoir qui est le plus habilité à définir les meilleures conditions de fonctionnement des entreprises entre les bureaucrates parisiens et ceux qui se battent sur le terrain. La conviction des fondateurs, c'est qu'il faut partir de l'expertise du terrain, de l'entreprise de base et de ses problèmes.* »⁴

A l'époque, un certain Jacques Barthélémy applaudissait des deux mains et qualifiait cette refondation comme étant une « *authentique révolution* »⁵. Pour lui l'impératif économique ne pouvait qu'engendrer la disparition progressive du droit du travail ou, au moins, son évolution : sa subsidiarité par rapport au droit conventionnel et contractuel permettant d'adapter le droit au contexte local de l'entreprise. Car il apparaît évident pour Jacques Barthélémy que le tissu réglementaire et législatif est, selon ses propres dires, incapable de s'adapter au contexte de l'entreprise et aux évolutions de l'économie. Pour lui, « *l'accord d'entreprise est l'instrument le mieux adapté à l'adéquation de l'économie et du social, adéquation vectrice d'amélioration de la situation de l'emploi et aussi, quoi qu'on en pense, de la condition des travailleurs* ».⁶

Les libéraux et leur obsession des rigidités

Aujourd'hui, avec ce rapport, Barthélémy et Cette, nous resservent le couvert.

Notre droit social demeure pour les auteurs du rapport la cause de l'insécurité sociale des salariés, de la faiblesse du niveau de l'emploi, de la peur d'entreprendre et du faible niveau de syndicalisation en France. C'est au regard de ce constat qu'il faudrait alors combattre les rigidités générées par le droit social, et en particulier par le droit du travail.

Cette refondation s'articule autour de quatre objectifs visant à libérer les entrepreneurs du carcan juridique :

- simplifier le droit du travail⁷,
- instaurer une flexicurité dans laquelle chacun prendrait sa part de responsabilité,
- réduire les inégalités des entreprises devant le droit

³ Ibid.

⁴ Ibid.

⁵ Jacques Barthélémy, « La refondation, ou les mérites d'un droit social plus contractuel », in *Revue Risques*, n°43, Septembre 2000

⁶ Ibid.

⁷ Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*, La documentation française, Paris, 2010.

- réduire les risques et les incertitudes de la judiciarisation.

Quelles sont les recettes pour atteindre ces objectifs et réussir cette « salvatrice » refondation ?

En application de ce rapport, et de la place donnée au contrat, chacun prendrait ainsi ses responsabilités, le salarié devant prendre sa part du risque dans l'aventure entrepreneuriale. Au regard des licenciements que l'on observe depuis plus d'un an, le propos semble en dehors des réalités économiques et sociales. Vouloir donner un blanc seing au contrat, c'est oublier une réalité forte que les libéraux s'évertuent à nier : la relation de travail se caractérise par un lien de subordination en faveur de l'employeur. De plus, les capacités de négociation des salariés, comme des syndicats, dans le contexte d'un chômage de masse⁸, sont faibles voire nulles. Pour ce qui est du renouveau de la convention, les auteurs du rapport feignent d'ignorer que les conventions collectives sont plus complexes que le droit commun, incompréhensibles sur certains aspects et quelquefois plus défavorables (convention du transport routier). En outre, les rares avantages concédés aux salariés sont très peu appliqués. Enfin, les rapporteurs souhaitent la suppression des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 20 salariés en arguant du fait qu'un salarié mandaté est plus à même de négocier un accord qu'un délégué du personnel. Les auteurs réduisent le rôle des délégués du personnel à l'éventuelle négociation d'accords. Ils oublient que ces derniers ont pour missions essentielles de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles des salariés. Le saisir lorsqu'il y a une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. Alerter l'inspection du travail lorsque l'application du code du travail n'est pas respectée. Au regard de l'ordre du jour de la 7^{ème} séance de délibération sur la modernisation du dialogue social⁹, la question concernant la suppression des délégués du personnel ne tardera pas à être posée.

Le deuxième jalon de cette refondation est la réforme du règlement des litiges entre employeur et salarié. Le rapport préconise de revoir les instruments de sanction du non-respect du code du travail. L'idée principale défendue par les rapporteurs est que certaines violations du droit devraient ne pas relever du droit pénal mais d'une petite sanction administrative. Se profile alors la minoration des missions de l'inspection du travail. Les inspecteurs et contrôleurs du travail devraient donc limiter leurs interventions au thème de la santé, surtout ne pas se pencher sur les infractions à la durée du travail ; développer leur expertise dans l'« ingénierie des relations sociales » et assumer les fonctions de perches munis de leur carnet à souches. La judiciarisation des relations du travail doit être, toujours selon les auteurs, résolue notamment en revoyant les compétences du Tribunal des

⁸ Chiffre publié par EUROSTAT. Le taux de chômage représente le pourcentage de chômeurs dans la population active, sur la base de la définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

⁹ *Bref social* n°15537 du vendredi 29 janvier 2010

Prud'hommes et en favorisant la conciliation. Le compromis serait la solution car la gestion des conflits par la loi remettrait en cause « *le dynamisme des dirigeants d'entreprises, donc leur propension à embaucher* »¹⁰. C'est sûrement pour cela que les deux auteurs veulent simplifier les procédures de licenciement.

Le dernier jalon de cette refondation est la mise en place de la « flexicurité ». L'essence de cette dernière se résume par la phrase suivante : « *La flexicurité interpelle le droit du travail, à la fois dans la perspective de réviser le contrat de travail en vue d'en adapter en permanence le contenu aux évolutions du contexte dans lequel il a été formé (...)* »¹¹. Cette position aurait la « vertu » de réduire l'insécurité des salariés, notamment lorsque les auteurs précisent plus loin : « *La modification d'éléments du contrat de travail résultant de l'accord d'entreprise devrait pouvoir s'imposer si celui-ci s'inscrit dans la perspective de prôner l'emploi, apprécié ici aux plans qualitatifs et quantitatifs.* »¹²

Par la suite, pour concrétiser cette refondation, Barthélémy et Cette appliquent leur recette à des domaines jugés comme anodins : réforme des dispositions légales sur la durée du travail (suppression de la durée maximale du travail, ouverture des possibilités de dérogation par accord) ; remise en cause du salaire minimum (détermination par négociation collective) ; simplification des procédures de licenciement et réduction des délais de prescription (apparemment les délais plus courts sécurisent l'employeur). Voilà une belle mise en bouche qui laisse entrevoir la protection que l'on réserve aux travailleurs.



¹⁰ Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*, La documentation française, Paris, 2010.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

Le droit social : un avenir incertain

La refondation du droit social prônée par les deux auteurs est une régression authentique. On observe ici l'entêtement des libéraux même après la démonstration par la crise économique des limites de leurs théories. Cette offensive contre le droit social, et le droit du travail en particulier, n'est pas nouvelle. Gérard Willemez a montré qu'elle émerge dans les années quatre-vingt. Il écrit alors qu'il s'agissait de « *libérer le travail des contraintes et des entraves que créent le Code du travail et la jurisprudence* »¹³. Aujourd'hui, les salariés n'ont plus aucune prise sur leurs conditions de travail, tant individuellement que collectivement. Dans ce contexte où le dialogue social au sein des entreprises est largement bafoué, la remise en cause des droits des salariés s'accroît au nom de la croissance économique. Plusieurs lois récentes¹⁴ ont d'ores et déjà intégré les préconisations de ce projet.

Dans un contexte de croissance économique atone, les dispositions du gouvernement sarkozyste visant à créer de l'emploi ont pour corollaire une plus grande précarité pour les salariés. Après la tentative avortée du CNE (Contrat Nouvelle Embauche)¹⁵, le statut de l'« auto-entrepreneur »¹⁶ est une nouvelle salve contre le droit du travail et le salariat. Ce rapport met en exergue des idées qui prospèrent et s'incarnent déjà dans des politiques publiques. En date du 17 février, Xavier Darcos a confié à Frank Mougins, DRH du groupe Vinci, une mission pour simplifier le droit du travail¹⁷. Si certes, depuis la commission a été abandonnée, nul doute que ces idées doivent être combattues avec plus de force qu'hier car l'avenir du droit social en France semble incertain.

¹³ Laurent Willemez, *Le droit du travail en danger*, Editions du croquant, 2006.

¹⁴ On citera par exemple : la loi du 4 mai 2004 sur la modernisation du dialogue sociale ; la loi du 31 juillet 2007 sur la modernisation du dialogue social ; la loi du 21 août 2007 sur le travail, l'emploi et le pouvoir d'achat ; la loi du 4 août 2008 sur la modernisation de l'économie ou encore la loi du 20 août 2008 sur la rénovation du dialogue social et la réforme du temps de travail.

¹⁵ L'OIT a condamné en 2007 la possibilité introduite par le CNE de pouvoir licencier un salarié sans motif réel et sérieux

¹⁶ 320000 déclarations en 2009

¹⁷ « Xavier Darcos ouvre de nouveau le chantier de la simplification du droit du travail », in *Bref social* n°15553 du lundi 22 février 2010.

SCANDALE : CES OUVRIERS QUI PROFITENT DU SYSTEME EN TOMBANT MALADES

Le gouvernement, nous dit- on sur le site du Ministère du Travail, a lancé début avril 2010 le troisième volet de la campagne de mobilisation des entreprises en matière de lutte contre les TMS.

Un quart des travailleurs européens se plaignent de maux de dos :

Qu'à cela ne tienne, Eric WOERTH sera, pour les travailleurs de l'hexagone courbatus et fourbus, le chantre désolé de leur douleur.

Notre cœur aurait pu saigner, notre méfiance se liquéfier, nos mains trembler d'émotion devant tant d'égard pour la souffrance du prolo.

La suite de l'article hélas nous place face à notre affligeante naïveté : « Selon les données de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, un total de 8,4 millions de journées de travail sont perdues chaque année à cause des TMS, qui génèrent 847 millions d'euros de frais par an ».



Observez l'œil coupable de la responsable du déficit de la sécurité sociale...

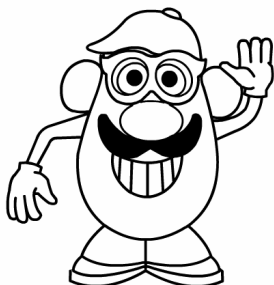
La prochaine fois que vous vous rendez à votre supermarché de proximité, n'oubliez pas de demander aux caissier(e)s s'ils n'éprouvent tout de même pas un peu de honte au regard de l'argent qu'ils font perdre à la collectivité et à leur entreprise quand ils se font opérer du canal carpien.....

Emblème blème

Dans un souci permanent de prendre les agents de la fonction publique pour un agglomérat de cerveaux disponibles, l'administration propose un grand concours de réalisation de mascotte pour la DIRECCTE (au moins, pendant ce temps-là, se disent-ils, ils ne chercheront pas à s'informer).

L'exercice est évidemment cadré, comme pour les groupes de travail. Il ne s'agirait pas pour la direction de se retrouver avec une idée brillante, ou - pire - contraire aux directives d'en-haut ! Un coup à se faire sucrer la prime de fonction et de résultats !!!

Ainsi, la mascotte est déjà choisie (voir ci-dessous). Le concours se limitera donc à du coloriage. Trop enrichissant la RéATE !



NB : si vous n'avez pas de crayons ou de feutres couleur, la DAGEMO vous en fournira, du moins si vous vous engagez au préalable à n'en remplacer qu'un sur deux lorsqu'ils seront usés

« L'inspection du travail a fait son job »

C'est en ces termes que M.COMBEXELLE, dans un communiqué à l'AFP en date du 15 avril 2010, a réagi après l'information de la transmission au Parquet d'un article 40 de mise en danger d'autrui et harcèlement moral qu'a établi l'inspectrice du travail en charge du siège de France Télécom, à l'encontre de ses dirigeants, dont la presse s'est largement fait l'écho.

Nous nous réjouissons de ces louanges publiques, d'une sincérité bouleversante.

Dans l'émotion, le DGT a oublié de mentionner que le propre chef de l'inspectrice (le DD de Paris, pour ne pas le citer) avait refusé de signer la mise en demeure DD qu'elle souhaitait notifier à l'encontre de France Télécom, en pleine « vague de suicide ».

Sans doute pour mieux laisser l'inspection « faire son job »...

MANAGEMENT PLUS HUMAIN À FRANCE TÉLÉCOM

