



COMITÉS SYNDICALISTES RÉVOLUTIONNAIRES

SYNDICALISTES@GMAIL.COM

WWW.SYNDICALISTE.COM

L'adversaire veut démanteler nos conventions collectives !

Alors qu'un rapport parlementaire rendu en début d'année 2024 laisse présager de lourdes menaces sur nos conventions collectives nationales, il est nécessaire, et urgent, de refédérer nos organisations syndicales dans un vrai plan de bataille.

Un rapport parlementaire intitulé « Rendre des heures aux Français » a été remis, jeudi 15 février, aux ministres Bruno Le Maire (économie et finances) et Olivia Grégoire (TPE et PME) qui l'ont estimé « excellent ». Élaboré par des députés et des sénateurs de la majorité présidentielle, il vise à alimenter le projet de loi dit « de simplification du travail », annoncé par Macron lors de sa conférence de presse du 16 janvier 2024.

Ce rapport avance une foule d'idées et 14 propositions. Toutes vont dans le sens d'une réduction du contrôle exercé par les institutions sur la gestion des entreprises : simplifications administratives, réduction des prérogatives de l'inspection du travail, dématérialisation des dé-

marches, dépénalisation de certaines fautes commises par les employeurs...

Mais le plus inquiétant, c'est la remise en cause du contrôle syndical : facilitation des dérogations au droit social, réduction des délais de saisine des prud'hommes, mais surtout une réévaluation des seuils d'effectifs (le droit dans les entreprises de moins de 10 salariés devenant ceux des moins de 50, et le seuil de 250 passant à 1 000).

La bourgeoisie veut également avancer sur son projet de dilution du contrat de travail comme droit unificateur des prolétaires. Le rapport propose, en effet, d'étendre et de simplifier le TESE (titre emploi service entreprise, voir Code du travail, article L.1273-3, L.1273-5) pour qu'il devienne la référence de l'em-



SYNDICALISTES@GMAIL.COM

WWW.SYNDICALISTE.COM

ploi. C'est la version entreprise (y compris pour les microentreprises, les microentrepreneurs) du CESU (chèque emploi service universel, pour les particuliers) et du CAE (chèque emploi associatif, pour les associations). Le procédé simplifié est géré nationalement par deux centres qui font le travail à la place des entreprises.

Superficiellement, c'est un dispositif clé en main, qui permet aux entreprises de gérer plus facilement l'embauche, la rémunération, les cotisations. Le TESE est réputé satisfaisant à l'établissement d'un contrat de travail. Donc, par défaut, plus de contrat de travail écrit, puisque la mise en place du TESE suffit. Or, l'établissement d'un contrat écrit est stipulé dans de nombreuses conventions collectives, auxquelles un TESE va donc contrevenir. Et donc les dispositions présentes dans ces conventions auxquelles le contrat écrit devrait faire référence ne s'appliquent plus... Bien sûr, on fait confiance aux patrons, honnêtes et scrupuleux, pour ne pas abuser de ce flou. Le rapport lui-même reconnaît que les TESE posent problème vis-à-vis de la convention collective, citant la question des cotisations pour la formation professionnelle.

On avance vers une vision commerciale et individuelle du travail. La plupart des patrons disposent désormais du statut protecteur de salarié dans leur entreprise. Ils s'approprient la stabilité que les organisations syndicales avaient conquise pour les prolétaires, mais ils fan-

tasment sur une entreprise ne fonctionnant qu'avec des prestataires de services. Cependant, l'attaque centrale repose sur une remise en cause des conventions collectives nationales (CCN). Elle intervient dans le contexte d'une défaite historique de la classe ouvrière, à savoir la destruction récente de la grille des classifications dans l'industrie de la métallurgie, la plus importante numériquement (1,4 million de salariés).

DANS LA MÉTALLURGIE, UNE DÉFAITE QUI MET EN CONFIANCE LE PATRONAT

L'UIMM, la fédération Medef de la métallurgie, a réussi à imposer l'application d'une nouvelle convention collective nationale, le 1^{er} janvier 2024. Dans celle-ci est inscrite la destruction totale des qualifications, car ce ne sont plus les travailleurs qui sont cotés, mais les emplois. Ainsi, tout le monde peut occuper n'importe quel poste, en théorie. Pas besoin de passer par la case de la formation initiale ou continue, ni même par une très vague VAE.

Disposer d'un diplôme ne garantit plus un coefficient et donc un salaire de base minimal. Titulaire d'un CAP ou d'un BAC PRO ? Rangé dans les cases fourre-tout comme « agent de fabrication » ou « opérateur-régulateur ». Un DUT, BTS ou une licence ? Affecté au petit bonheur la chance entre les classifications 5 et 8, selon une individualisation subjective. Master, doctorat ou diplôme d'ingénieur ? Pareil, entre 9 et 13.

Les critères classants sont définis selon des « compétences », rarement liées à des savoirs et des savoir-faire, mais principalement sur attitudes comportementales. Cela se retrouve dans la cotation emploi avec : autonomie, contribution, encadrement, communication. C'est la culture de la soumission et de la flexibilité qui est valorisée. Les CCN avaient imposé une reconnaissance des diplômes et de l'expérience en excluant tout critère de sexe, d'âge, d'handicapé et d'origine. L'individualisation va, au contraire, favoriser toutes les discriminations.

Chaque patron dispose donc d'une large autonomie pour imposer ses critères. Il peut même également prétexter d'une modification de poste pour décotiser la qualification d'un travailleur et réduire par la même occasion son salaire. Une qualification qui ne sera plus transférable d'une entreprise à l'autre.

La défaite dans la métallurgie n'est pas étonnante, puisqu'il n'y a pas vraiment eu de combat. C'est pourtant la profession la plus massive et la plus syndiquée dans le privé. Mais c'est aussi une des fédérations CGT les plus atomisées en syndicats d'entreprise. Des syndicats d'entreprise qui ont largement abandonné le levier de la convention collective pour se concentrer sur les NAO d'entreprise. Peu de syndicats CGT se sont engagés dans la défense de leur grille de qualifications. Depuis le 1^{er} janvier, percutés par l'application du nouveau texte, la plupart des syndicalistes découvrent enfin



l'enjeu de leur CCN. Ce syndicalisme d'accompagnement montre toutes ses limites et sa défaite sans combat affecte désormais toutes les autres branches professionnelles.

VERS UN DÉMANTÈLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La proposition n° 3 du rapport parlementaire précise que dans les entreprises de moins de 50 salariés (toujours le même nouveau seuil) et de moins de cinq ans d'existence les patrons pourront déroger aux éléments de la convention collective concernant les minima salariaux et le temps de travail. Et cela, sur la base d'un accord individuel du salarié. Les conventions collectives deviendraient donc

optionnelles sur leur composante principale.

Il suffirait à un patron de reconfigurer son entreprise en deux (ou plus) petites entreprises récentes et prétendument indépendantes pour obtenir ces critères. Combien de fois ont-ils eu à faire ce montage pour déborder les organisations syndicales ?

Les conventions collectives ne sont pas un simple cadre juridique. C'est le versant juridique d'une stratégie profondément politique, celle du syndicalisme d'industrie. Si les conventions collectives existent, c'est parce qu'elles ont été revendiquées par des syndicats qui s'organisaient par industries et non pas entreprise par entreprise. Naturellement, de tels syndicats ont cherché à imposer des droits

par branche et donc la reconnaissance des qualifications.

Les branches industrielles existent réellement, alors que les entreprises ne sont que des artefacts de la propriété des patrons, la propriété individuelle des moyens de production. C'est donc sur ces branches qu'il faut s'appuyer pour construire une autre société, car elles continueront d'exister hors du capitalisme. Même sans patrons, la société aura besoin de bâtiments, d'énergie, de nourriture, de presse, de services, etc.

Et, effectivement, on voit dans ce rapport de « simplification » la même logique d'individualisation qui rend obsolètes les qualifications, les grilles de salaires, et tout ce qui relève de la dimension sociale du travail,

comme on peut déjà le voir dans les secteurs où l'ubérisation a éliminé le contrat de travail salarié et toutes les garanties qui s'y attachaient. C'est l'avenir dystopique qui nous attend : celui d'individus isolés, soumis par le truchement de l'État au patron, mais sans recours contre lui, car sans droit social pour se défendre collectivement.

L'ENNEMI EST DÉJÀ EN MARCHÉ ET OCCUPE LE TERRAIN

Face à cette menace, le confort consisterait à attendre patiemment le retour des vacances d'été pour informer et mobiliser, à partir de septembre. Entre-temps, on laissera l'extrême droite remporter une victoire aux élections européennes de juin. Victoire qui sera d'autant plus facile pour les partisans de la collaboration de classe que la question du droit du travail ne sera pas posée par les syndicats. Des syndicats qui laissent les questions politiques à des professionnels de la « politique » qui ne connaissent souvent rien au travail productif. En septembre, il nous faudra plusieurs mois pour fédérer nos troupes et leur proposer, en hiver, nos rituels défilés. Marcher deux heures dans le froid pour rentrer ensuite chacun chez soi se réchauffer. Ce scénario, on le connaît, c'est celui d'une succession de défaites depuis les années 1990.

La timidité de nos fédérations et confédérations concernant le projet de loi nous inquiète d'autant plus que l'adversaire est, quant à lui, déjà en mouvement.

Trois semaines avant la publication du rapport, comme par hasard, Jacques Barthélémy, le PDG du puissant cabinet d'avocats patronaux, publiait une tribune dans *Le Monde*. Et, comme les grands esprits se rencontrent, il proposait que le CSE sans présence syndicale puisse négocier des accords d'entreprise, de désindexer l'augmentation du smic, mais aussi de déroger aux conventions collectives et aux minima salariaux de branche. Et, bien sûr, d'effacer la distinction entre indépendants et salariés, « *le droit du travail devant être dépassé par celui de l'activité professionnelle* ».

Marc Ferracci, mandaté par Macron pour piloter la future loi, avance déjà ses pions et s'exprime clairement depuis des mois. Ami très intime du président, vice-président du groupe Renaissance à l'Assemblée nationale, spécialiste du droit du travail formé par son père, le PDG du groupe Alpha-Secafi (conseiller de la CGT mais aussi de Macron), il s'exprime sans laisser aucun doute sur ses intentions : déroger aux conventions collectives pour leur substituer des accords d'entreprise.

REFÉDÉRER NOS SYNDICATS DANS UN PLAN DE BATAILLE

Depuis des décennies, nos organisations syndicales ont glissé vers un syndicalisme d'accompagnement, replié sur l'entreprise et axé sur la négociation des conditions de travail et sur la répartition de la plus-value. En toute logique, les conventions

collectives ont été délaissées, comme la défaite dans la métallurgie nous l'a malheureusement rappelé avec évidence.

La reconnaissance des conventions collectives n'a jamais été une victoire du Front populaire, puisque cette revendication ne figurait même pas dans son programme des plus modérés. C'est une conquête de la CGT historique, inscrite dans la stratégie de la double besogne : unifier toutes les travailleuses et tous les travailleurs d'une même branche à travers des droits communs, entre autres une grille salariale minimale unifiée. Cette unification de la branche professionnelle a été pensée comme un premier pas mais aussi comme une condition indispensable à la socialisation des moyens de production, c'est-à-dire à la disparition des entreprises capitalistes.

En abandonnant les conventions collectives, les organisations syndicales ont sacrifié leurs perspectives de transformation sociale, qu'elles soient révolutionnaires ou réformistes. Le plan de bataille que nous devons engager immédiatement doit être centré sur la redynamisation du syndicalisme d'industrie. La mobilisation sur les retraites, pourtant ultrapopulaire, n'a pas renforcé le syndicalisme de classe, car nous avons été incapables d'organiser les nouveaux adhérents dans des syndicats d'industrie. Or, ce qui fait peur à la bourgeoisie, c'est de fédérer les prolétaires présents dans les déserts syndicaux, en s'appuyant sur les conventions collectives.

La première phase du combat va donc consister à lancer une campagne de syndicalisation, en proposant la constitution dans les UD et les UL de syndicats d'industrie pour organiser nos troupes. Des syndicats professionnels qui populariseront les grilles de classifications et impulseront la pression sur les salaires minimaux. Qui remettront la question du travail et des métiers au cœur de la dynamique de la double besogne : produire du travail socialement utile avec des salariés qualifiés !

La campagne pour les élections dans les très petites entreprises doit être axée sur une revendication centrale : défense des CCN et renforcement des grilles de classifications.

C'est aussi l'occasion de se réappropriier la question de la formation et des qualifications. De discuter avec les lycéens et les étudiants de leur futur métier, de leur insertion professionnelle et de la reconnaissance de leurs diplômes dans les CCN. C'est-à-dire de les organiser dans les seuls syndicats qui disposent des connaissances pour le faire : des syndicats d'industrie.

Mais la double besogne, c'est aussi avancer immédiatement vers une transformation sociale. Pour contrer efficacement l'extrême droite et renforcer le pouvoir syndical, nous devons refonder un projet de société, c'est-à-dire redébattre de la forme et de la finalité du travail. Car la construction du socialisme ne reposera pas sur de beaux discours intellectuels, mais sur la transformation matérielle des modes de production.



Là aussi, nous ne pourrons le faire que dans des syndicats d'industrie disposant d'une vision globale de leur branche.

Dans la mobilisation que nous allons engager, la réorganisation syndicale des travailleurs du privé sera un message fort pour nos camarades du public. Les éléments positifs du statut de fonctionnaire sont, eux aussi, menacés à court terme. En élargissant la bataille, nous pourrons aussi redéfinir ce statut en unifiant les grilles de qualifications et en imposant un contrôle syndical sur les institutions de l'État capitaliste.

En attendant que nos fédérations retrouvent leur raison d'être, les Comités syndicalistes révolutionnaires (CSR) mettent à la disposition des syndicalistes de classe des outils pour se réapproprier la stratégie du syndicalisme d'industrie. Notre site Internet offre une rubrique consacrée aux branches professionnelles. Nous vous invitons à nous faire parvenir tous les supports (tracts, brochures, textes d'analyse...) permettant de l'alimenter et de l'enrichir.

Nos réseaux d'industrie sont également à votre disposition pour produire des analyses collectives et mutualiser nos connaissances. Travail indispensable pour matérialiser notre stratégie mais aussi pour commencer à élaborer un véritable projet de société, c'est à dire redonner une dimension révolutionnaire à notre syndicalisme.

Vive les conventions collectives, piliers du socialisme !