



LE PROJET DE LOI TRAVAIL ET LES CHEMINOTS

Si certaines communications laissent penser que des ordonnances Macron ne s'appliquent pas aux cheminots, la direction du Groupe Public Ferroviaire (GPF) se montre particulièrement « agile » à en intégrer les principales dispositions, épousant les positions les plus rétrogrades des employeurs, et restaurant ainsi un arbitraire patronal du début du siècle dernier.

Des licenciements plus faciles et moins contestables...

Sujet récurrent depuis l'émergence du salariat, la question de la séparation entre le patron et le subordonné reste ancrée dans le paysage social à la faveur d'un rapport de forces favorable au premier. L'objectif déclaré de la présente réforme est de sécuriser le processus de licenciement pour l'employeur, aux dépens de la sécurité d'emploi du salarié. L'argument principal est que faciliter les licenciements favoriserait les embauches ; un argument jamais démontré par les faits. Une enquête récente de l'INSEE fait d'ailleurs apparaître que la principale raison du frein à l'embauche est la faiblesse des carnets de commande et non le Code du Travail. Sur ce point, les ordonnances Macron vont très loin. Elles lèvent toutes les protections et réparations relatives au licenciement ; réduction massive des montants d'indemnités par le plafonnement de celles-ci très partiellement compensé par l'augmentation de 25% des indemnités légales de licenciement, réduction des délais de prescription dans le cas d'une saisine des Prud'hommes (1 an), plus d'obligation de motivation de la lettre de licenciement. Cette demande de souplesse est largement portée par les directions d'entreprises, dont celle du GPF. L'intervention de Guillaume Pépy, lors du colloque de l'ARAFER du 29 juin dernier, en apporte une preuve éclatante (voir encadré 1).

De la précarisation à tous les étages...

Afin de faire supporter les aléas de production aux seuls salariés, les ordonnances engagent toute une série « d'innovations sociales » que ne manqueront pas d'utiliser les directions ferroviaires, notamment celle du

GPF. La possibilité d'allongement des durées de CDD, des contrats intérim et des périodes d'essai, et de création de contrats de chantier, à partir d'accords de branche, entre dans cette catégorie de dispositifs permettant ce report de risques. Une démarche déjà engagée par l'UTP, qui représente le patronat du ferroviaire, lors de la négociation sur la convention collective. Seule la fermeté de la CGT avait permis à l'époque de faire reculer l'UTP sur sa demande de création d'un contrat de chantier. Un dispositif qu'utilisent avec gourmandise les secteurs de l'industrie, de la construction et de l'ingénierie, au prétexte de parer aux variations des carnets de commande. Il s'agit surtout d'excuser l'inconséquence de

Des demandes exaucées...

Intervenant lors du colloque de l'ARAFER du 29 juin 2017, Guillaume Pépy fait état de différences majeures de traitement entre l'opérateur public et ses concurrents privés ; cotisations retraite de 14% supérieures, fiscalité plus lourde, obligations de service public non compensées, mais surtout, d'après lui, interdiction de licenciement pour insuffisance professionnelle. Il y déclare également que le changement d'opérateur doit entraîner le transfert des personnels affectés au service concédé, tout en insistant sur le fait que celui-ci ne doit en aucun cas intéresser le management... Notre Président résume d'ailleurs fort bien lui-même la situation qu'il projette : « Si on veut de l'équité concurrentielle, il faut faire une adaptation résolue des conditions d'exploitation de l'opérateur historique en même temps qu'on ouvre à la concurrence ». Des demandes entendues par les Sénateurs Nègre et Maurey. Dans leur proposition de Loi permettant l'ouverture à la concurrence des services voyageurs, s'exonérant de tout débat politique relatif à cette libéralisation et de tout retour d'expérience dans les secteurs ou pays où celle-ci a eu lieu, les deux parlementaires demandent le transfert des cheminots volontaires qui assuraient le service, transférés avec leur statut. Ils ajoutent que s'il n'y a pas suffisamment de volontaires, la direction de l'entreprise désigne unilatéralement les cheminots transférés. Leur refus entraînera la rupture du contrat de travail. Une disposition qui doit nous faire prendre la mesure d'une loyauté exigée par nos directions, mais dont elles s'exonèrent à la première occasion.

Au sujet de la loyauté...

Si l'argument de l'obligation de loyauté du salarié vis-à-vis de son employeur est régulièrement opposé aux premiers et brandi par les directions d'entreprises, celles-ci font généralement peu de cas des obligations qui les concernent. Car l'employeur est aussi soumis à l'obligation de loyauté vis-à-vis du salarié, dans des conditions établies par la Loi et une importante jurisprudence. Il en est ainsi de ses obligations de loyauté dans l'exécution du contrat de travail, d'adaptation au poste de travail, de maintien des capacités, de santé et de sécurité, de liberté d'expression, d'habillement, d'opinion, de respect de la dignité... En fait, les ordonnances visent en premier lieu à limiter ou annuler toutes formes de contraintes fixées au donneur d'ordre qui compensent les effets du lien de subordination. Ces donneurs d'ordres, et de leçons, sont donc mal placés pour nous la donner quand eux-mêmes prennent de sérieuses distances avec le respect de la dignité humaine.

certains dirigeants quant à leurs décisions stratégiques, sur lesquelles les ordonnances visent à leur donner de moins en moins de comptes à rendre. Tous les cheminots, quelle que soit leur entreprise, qu'ils soient au Statut ou de droit privé, sont concernés par ces dispositions. En ce qui concerne la période d'essai, le GPF a déjà une période plus longue pour les jeunes cadres qui doivent effectuer un commissionnement de deux ans et demi, soit un an et demi de plus que les autres catégories de cheminots. Nous mesurons au quotidien les dérives arbitraires et injustes de cet allongement, notamment par l'augmentation des licenciements en fin de commissionnement des jeunes cadres (au bout parfois de plusieurs années dans l'entreprise car de nombreux jeunes cumulent stages, CDD, intérim, alternance avant leur stage d'essai). L'UFCM-CGT dénonce depuis de nombreuses années cette injustice mais la direction refuse de nous entendre. Elle a d'ailleurs réaffirmé son refus lors des discussions sur les modifications statutaires consécutives à la Loi portant réforme du ferroviaire, sans que nos partenaires syndicaux y trouvent à redire. Pour la CGT, cette période d'essai, imposée aux jeunes cadres, est anormalement longue et ne respecte pas la convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ; article qui avait motivé le rejet juridique du Contrat Nouvelle Embauche (CNE) en raison justement d'une période d'essai trop longue prévue dans ce type de contrat. Gageons qu'à la faveur des ordonnances, l'UTP se saisira de cet état de fait pour tenter d'en étendre les dispositions à l'ensemble de la branche, précarisant encore plus les jeunes diplômés entrant dans le secteur ferroviaire.

Les premières victimes...

Si tous les salariés sont directement concernés par ces ordonnances, les premières victimes en sont les jeunes et les femmes. Pour les jeunes, les nouvelles dispositions vont amplifier et prolonger leurs conditions précaires d'entrée dans le monde du travail par l'utilisation des contrats de chantier, et l'allongement des durées de CDD et de

contrats d'intérim. Par ailleurs, ces ordonnances risquent de générer des conflits intergénérationnels avec des salariés « âgés », jugés « trop chers », dont la séparation sera financièrement revue à la baisse, et « budgétisable » par la prévisibilité des montants d'indemnités à allouer. Faire partir les seniors pour recruter des jeunes plus malléables et moins chers c'est maintenant possible. Aujourd'hui, une entreprise qui licencie dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un plan de départ volontaire ne peut recourir à l'embauche. Demain avec la rupture conventionnelle collective, cette obligation disparaît ouvrant la possibilité d'organiser la rupture conventionnelle collective pour 50 seniors et dans le même temps recruter des salariés moins expérimentés pour ainsi faire baisser sa masse salariale. Pour les femmes, la limitation des négociations sur l'égalité et la mixité va figer une situation largement défavorable à nos collègues femmes, et engendrera une limitation sur les dispositifs mis en place pour abattre plafonds et parois de verre. L'opacité créée autour des indicateurs mis en place ces dernières années contribuera largement à cette politique rétrograde.

Avec ce projet d'ordonnances, c'est toute une architecture économique et sociale qui est mise en place, qui pèsera sur leurs conditions de vie et obèrera la construction des projets de chacun d'entre nous. En l'espèce, le nouveau Président de la République et sa majorité mettent en œuvre un projet de transformation sociale à l'opposé de celui construit par les salariés et les luttes, soutenu et porté par la CGT. D'où la nécessité pour nos catégories de débattre et construire des réponses et propositions revendicatives à la hauteur des enjeux.