

LOI TRAVAIL, LOI DU CAPITAL

Les dernières ordonnances de Macron visent à supprimer ce qui reste des protections du travail gagnées au cours du XXe siècle. Déplacer toujours plus les négociations du niveau de la branche au niveau de l'entreprise revient à renforcer les capitalistes dans un équilibre des pouvoirs qui joue déjà en leur faveur. L'une des ordonnances prévoit ainsi que certains accords collectifs pourront modifier les contrats de travail sans l'accord du salarié. De même, les indemnités versées en cas de licenciements effectués sans cause réelle ni sérieuse seront drastiquement revues à la baisse. Quand on sait, aussi, qu'une autre ordonnance annonce de nombreuses mesures pour contourner les syndicats, voire pour les remplacer par un seul et même Conseil Social et Économique ou par des salarié.e.s isolé.e.s, le message du gouvernement ne saurait être plus clair : tout le pouvoir aux capitalistes !

MACRON ET LA RESTRUCTURATION

D'abord la loi El Khomri, et maintenant ces ordonnances. Pourquoi est-il devenu si urgent pour nos gouvernants d'enlever le moindre obstacle sur le chemin de l'exploitation ? C'est que, depuis la crise économique des années 1970, les gains de productivité n'ont fait que baisser dans les principales économies mondiales. Si les capitalistes ont réussi à rétablir le taux de profit à partir des années 1980, c'est en haussant le taux d'exploitation, autrement dit en faisant baisser la part des salaires. La consommation des marchandises produites passe alors de plus en plus par la redistribution d'une part des profits aux classes moyennes, par l'endettement accru des ménages et par les exportations vers les marchés étrangers. La clé de voûte de cette redistribution, de ce surendettement et de ces exportations, c'est la finance, et c'est à ce niveau que la crise de 2008 a éclaté. Dans la situation actuelle, le capital ne connaît donc plus les gains de productivité de la période d'avant les années 1970, et toutes les compensations qu'il a mises en place depuis se sont effondrées. D'où l'urgence, maintenant, de lever tout obstacle aux profits qui peuvent encore se faire. La priorité de Macron est de donner libre cours aux baisses de salaire, aux licenciements et à la précarisation et ce afin de gérer une crise dont il n'y a pas de solution. Et parce qu'il se souvient des mobilisations massives contre la loi El Khomri, Macron ne peut que tenter d'imposer ces changements aux travailleuses et aux travailleurs en gouvernant « par ordonnances » et en tentant de réprimer la moindre lutte.

LEUR CRISE, NOTRE LUTTE !

N'en déplaise à Mélenchon et aux autres opposants autoproclamés au « système », **les ordonnances de Macron ne relèvent pas d'un pouvoir financier qui parasite la Nation française : elles sont l'expression claire et nette d'une offensive désespérée de la bourgeoisie française.** On pourrait changer de gouvernants, on pourrait réécrire la Constitution – si on n'attaque pas la base du capital, à savoir la production, ces réformes ne modifieront que la manière dont nous nous faisons exploiter. Depuis le mouvement contre la loi travail de 2016, nous savons que si les grèves ne se sont pas davantage élargies, ce n'est pas parce que la CGT a refusé d'« appeler à la grève générale », mais parce que dans les lieux de travail où la grève était envisageable, le mouvement n'est que rarement sorti du noyau dur des militant.e.s. Plutôt que de mettre nos espoirs dans les bureaucraties syndicales, et sans nous complaire dans les actions spectaculaires du cortège de tête, c'est alors un travail de terrain que nous devons entreprendre. Les secteurs les plus combatifs – et parfois victorieux – de 2016 étaient ceux qui s'appuyaient sur des structures syndicales locales qu'ils se sont réappropriées pour en faire des instruments de solidarité et d'action collective : cotisations pour la caisse de grève, assurance forfaitaire pour les jours de grève, protection individuelle des salariés sous mandats syndicaux, etc.

VOILÀ NOTRE « PROJET » : BLOQUER LES MESURES DE LEUR CRISE POUR CONSTRUIRE L'OFFENSIVE PROLÉTARIENNE.

COMMENT FAIRE GRÈVE SI JE SUIS ISOLÉ.E ?

Je bosse dans le privé, dans une boîte où je serai sans doute le ou la seul.e à faire grève:

Dans le privé, il n'y a pas d'obligation de dépôt d'un préavis de grève. S'il y a un appel national ou local, comme c'est le cas pour le 21 septembre, tu peux te déclarer en grève, même si tu es seul.e. En revanche, sans appel national ou au moins local, il te faudra trouver au moins un.e collègue avec qui te mettre en grève, celle-ci étant juridiquement définie comme mouvement collectif. Dans les deux cas, tu es obligé.e de transmettre à ton employeur tes revendications : le mot d'ordre national ou local dans le premier cas, celles que vous déterminerez dans le second (attention : ces revendications doivent être d'ordre professionnel et non politique – même si les deux peuvent se rejoindre...).

JE SUIS EN CDI : Alors tu ne risques rien à faire grève. Et si ton employeur te sanctionne pour cela, il s'expose à des poursuites. Sois vigilant.e, les sanctions peuvent être perverses : mise au placard, harcèlements, etc.

JE SUIS EN CDD : Tu es dans ton plein droit de faire grève, mais ton employeur peut t'en décourager en brandissant la menace d'une non-reconduction de ton CDD à son terme.

JE SUIS EN INTÉRIM : Tu es dans ton plein droit de faire grève, mais ton employeur peut t'en décourager en brandissant la menace de ne plus te faire travailler ensuite.

Je suis en période d'essai : Tu es dans ton plein droit de faire grève, mais l'employeur peut brandir la menace de ne pas t'embaucher.

JE SUIS APPRENTI : Tu es dans ton plein droit de faire grève.

JE SUIS EN STAGE : Tu es dans ton plein droit de faire grève.

De manière générale, quel que soit le contrat de travail ou le statut, le, la travailleur.se gréviste, du moment qu'il respecte les règles exposées plus haut (appel national ou local, sinon minimum deux salariés, dépôt des revendications professionnelles), est dans son droit, la grève étant un principe à valeur constitutionnelle. Mais le droit est une chose, et les patrons savent très bien passer outre ; et, dans certains cas, notamment pour les contrats précaires, à durée déterminée (CDD, intérim) ou en période d'essai, la menace de perdre son emploi est bien réelle et faire grève nécessite de prendre la mesure des enjeux collectifs et individuels.

Dans tous les cas, l'employeur ne pourra pas utiliser le motif de la grève pour te licencier et, s'il le fait, tu disposes de plusieurs recours pour faire annuler le licenciement, condamner ton employeur et obtenir éventuellement des indemnités. En cas de pressions (« Si tu fais grève, je te licencie », « Si tu fais grève, je ne te renouvelle pas ton CDD », « Si tu fais grève, je te mets au placard », etc.) : conserve toute menace écrite de ton employeur ; note celles qu'il exprime oralement ; en cas de mise au placard, note tes horaires et les tâches effectuées pendant. Tout cela pourra te servir au cas où tu déciderais de poursuivre ton employeur en justice.

De manière générale, il est important de te syndiquer – ou, au minimum, avant de faire grève, de se rapprocher des syndicats de ton entreprise, qui sauront te conseiller et te protéger. S'il n'y a pas de syndicat et si tu penses être le seul à vouloir faire grève, discute avec tes collègues, certains pourraient te suivre, rassurés à l'idée de ne pas être isolés. Si c'est le cas, cela peut être le prélude à la création d'une section syndicale (pour laquelle il faut au moins deux adhérents du syndicat auquel est rattachée la section qu'on souhaite monter).

Je bosse dans le public

Dans le secteur public, pour que tu fasses grève, il faut qu'au moins une organisation syndicale nationalement représentative ait déposé un préavis – ce qui est le cas pour le 21 septembre –, au minimum cinq jours avant le début de la grève, stipulant les revendications professionnelles, la date, l'heure et le champ géographique. Ce préavis n'est pas obligatoire pour les agent.e.s travaillant dans des communes de moins de 10 000 habitants.

Dans certains secteurs (hospitalier, etc.), le droit de grève peut cependant être limité par l'obligation de service minimum. Dans ces cas-là, et seulement lorsque le nombre de non-grévistes est insuffisant, l'autorité territoriale (mairie, président de collectivité territoriale, etc.) peut désigner des agents grévistes pour assurer la continuité du service...

Pour les enseignant.e.s des écoles publiques maternelles et élémentaires : l'obligation d'un service minimum d'accueil oblige les grévistes à se déclarer à leur inspection académique au moins 48 heures avant la grève.