



SUD éducation 84
79 avenue Monclar
84000 Avignon
syndicat@sudeducation84.org
06.76.89.00.49

À LA MERCI

DU CAPITAL

DÉCRYPTAGE DU PROJET DE LOI TRAVAIL

Edito

La loi « travail » est une remise en cause, remarquable dans son intensité, des avancées sociales consacrées depuis 1910 par le Code du travail. Adieu réduction du temps de travail, conventions collectives de branche et droits syndicaux chèrement acquis ! « Le droit au travail [s'adapte] aux besoins des entreprises », *dixit* François Hollande. Pour mieux comprendre, voici l'article 1er du préambule au code du travail prévu par loi « travail » :

« Art. 1er . - Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. »

Où l'on apprend que les libertés et droits fondamentaux peuvent être limités par les nécessités « du bon fonctionnement de l'entreprise ». Vous restreindrez bien un peu votre liberté d'expression, l'entreprise fait du chiffre ! Ceci n'est qu'un exemple de ce que nous réserve la loi « travail ». Vous trouverez dans ce dossier l'essentiel pour décrypter le projet de loi : les principaux enjeux, une présentation analytique des articles, les conséquences de la loi pour les femmes et dans l'Éducation nationale et les revendications de Sud éducation et Solidaires sur la question. Pour réformer le travail et son code, des alternatives émancipatrices sont possibles !

Public - privé : même combat !

Et dans l'éducation ?

Cette réforme n'affecte pas directement les fonctionnaires, le code du travail ne concerne pas la fonction publique d'Etat, ni les contractuels de droit public. En revanche nous avons dans les établissements des collèges de droit privés, les contrats aidés (CUI, CAE), qui sont régis par le code du travail et peuvent être impactés par certaines mesures comme le plafonnement des indemnités prudhomales. En tout état de cause, la riposte contre la loi travail est pour SUD éducation 84 essentielle :

Public/privé : même combat! L'éducation est soumise à une même politique de libéralisation qui a pour conséquence l'augmentation de la charge de travail des personnels (rythme scolaire), l'installation de pouvoirs locaux et d'une hiérarchie avec toujours plus de pouvoir (autonomie des établissements, réforme de statuts), et une austérité qui casse le service public d'éducation.

Public/Privé : solidarité! Cette réforme n'est qu'une étape de nivellement par le bas des droits de tou-te-s les salarié-e-s du public comme du privé. Dans le secteur public, la multiplication des contrats précaires de droit public comme de droit privé et le manque de moyens des services publics conduisent au recul de nos droits.

Loi travail :

double peine pour les femmes !

Ce projet de réforme est particulièrement préjudiciable pour les femmes.

Le temps de travail est le premier facteur discriminant entre les femmes et les hommes aujourd'hui. Quand on sait que les femmes ont encore la charge de 80% des tâches domestiques, faciliter l'augmentation du temps de travail hebdomadaire jusqu'à 46h, c'est alourdir encore la double journée qui pèse sur les travailleuses.

La flexibilité plus grande qui prévaudra dans les entreprises se fera au détriment de la vie des salariées. Augmenter la modulation du temps de travail, réduire le délai pour fixer les astreintes de 15 jours à 5 jours ou moins, réduire le délai de prévenance en cas de changement d'horaires de 7 à 3 jours, c'est condamner les femmes à devoir jongler toujours plus entre vie professionnelle et familiale.

Favoriser le développement du travail à temps partiel, c'est précariser encore les travailleuses, qui sont celles qui occupent ces emplois, pour 80% d'entre elles : temps partiel, salaire partiel, retraite partielle ! Rappelons que la retraite moyenne des femmes est inférieure de 40% de celle des hommes.

Réduire la validité des accords « Egalité professionnelle et qualité de vie au travail » à une durée maximum de 5 ans (et non plus une validité permanente comme maintenant), c'est fragiliser les acquis concernant l'égalité femmes/hommes au sein des entreprises.

Avec la facilitation des licenciements, les travailleuses seront en première ligne : ne pas pouvoir se plier aux horaires élevés exigés par les postes à responsabilité, refuser certains aménagements horaires incompatibles avec les obligations familiales qu'elles sont contraintes d'assumer seules, seront autant de prétextes pour les employeurs pour licencier d'abord les femmes (dont le taux de chômage reste plus élevé que celui des hommes). Et elles seront d'autant plus fragilisées qu'elles occupent des emplois précaires, à temps partiel, dans des secteurs parfois peu syndicalisés.

Au vu de ce constat accablant, les travailleuses ont tout intérêt à se mobiliser pour faire barrage à ce projet de réforme ! A l'opposé des partis pris du gouvernement, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes sera le fruit d'une réduction du temps de travail hebdomadaire pour tou-te-s afin de faire converger le temps de travail et domestique des femmes et des hommes !

Vous avez dit « flexibilité » ?

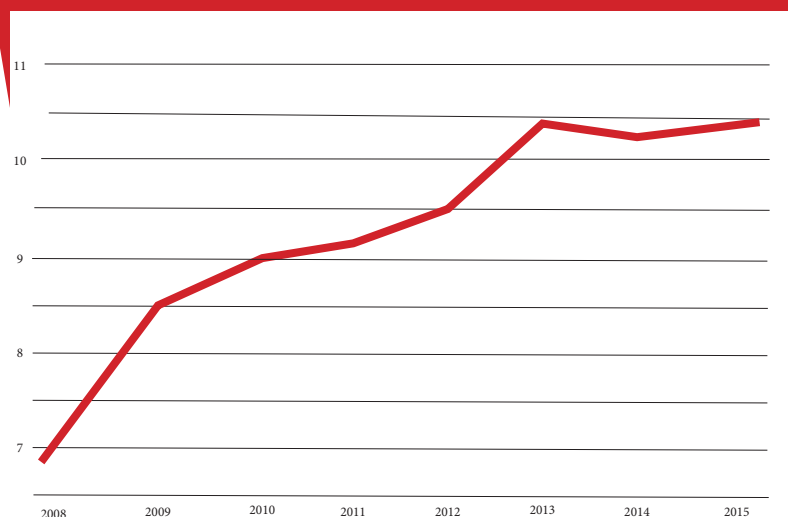
Facilitation des licenciements et précarisation des salarié-e-s

La loi « travail » facilite les licenciements. Les conditions de licenciement portant sur la situation économique de l'entreprise sont significativement précisées à la baisse, tandis que le plafonnement indicatif des indemnités à 15 mois de salaire en cas de licenciement abusif a pour objectif de réduire les coûts pour l'entreprise. Après accord collectif d'entreprise, il suffira de deux trimestres de baisse du chiffre d'affaires et même d'un trimestre de pertes pour pouvoir licencier en toute légalité ses salarié-e-s.

C'est que, selon le gouvernement, les employeurs embaucheraient d'autant plus que le licenciement serait facile et peu coûteux. Pourtant, du point de vue de la recherche économique la relation de causalité entre flexibilité du marché du travail et baisse du chômage, n'est pas établie. En revanche de telles mesures augmentent la précarité des salarié-es, les profits des propriétaires et les inégalités dans la société. Car la politique de l'offre ainsi mise en œuvre n'en est pas à son coup d'essai, comme en témoigne la chronologie ci-dessous. Où sont les emplois attendus ? Le graphique de l'évolution du chômage en France parle de lui-même.

Enfin, quand bien même la flexibilisation créerait de l'emploi, en serions-nous réduit-es à devoir choisir entre être chômeurs-ses et travailleur-ses pauvres ? Tristes perspectives que nous imposent nos dirigeants politiques !

Le succès des cadeaux au patronat pour créer de l'emploi



Taux de chômage au sens du BIT, INSEE, enquête emploi, 4e trimestre 2015. Données CVS en % basés sur des moyennes trimestrielles



Le recul des droits dans l'entreprise

Le principe de flexibilité ne s'applique pas seulement aux licenciements : il s'attaque, plus généralement, à toutes les obligations des entreprises vis-à-vis des salarié-es. Dans la continuité de la loi Macron, la loi travail réduit substantiellement les droits des salarié-es dans de nombreux domaines : modalités de paiement, congés, visite médicale, droits syndicaux...

LA FRANCE, ROYAUME DE L'ASSISTANAT AUX ENTREPRISES ?

- **janvier 2013** : crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), 20 milliards d'euros d'allègement de cotisations prévus. Efficacité faible voire nulle, de l'aveu même du comité de suivi
- **janvier 2015** : mise en œuvre du pacte de responsabilité, 21 milliards d'allègement de cotisations avec l'espoir créer 200 000 emplois. Aucune contrepartie chiffrée n'est demandée aux entreprises sur les créations d'emplois. Echec de la mesure.
- **août 2015** : loi pour la croissance, dite loi Macron. Facilite le travail le dimanche et la nuit.
- **février 2016** : présentation du projet de loi travail, qui augmente le temps de travail, facilite les licenciements et renforce les accords d'entreprise aux dépens des accords de branche.

Facilitation des licenciements, dérégulation du temps de travail : ce que dit le projet de loi

LA CASSE DES 35 HEURES

Article 3 « Art. L. 3121-33. - I. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche: « 1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ; »

Ces deux extraits remettent en cause l'utilité du seuil de durée légale du travail à 35 heures notamment car il permet, par accord d'entreprise, de ramener le coût des heures supplémentaires à seulement 10 % de plus que celui des heures normales.

L'AUGMENTATION DE LA DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL

Article 3 « Art. L. 3121-23. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de seize semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-six heures calculée sur une période de seize semaines.

« Art. L. 3121-18. - Une convention ou (...) peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures

Il est désormais légal de travailler 46 heures par semaine pendant 16 semaines consécutives, au lieu de 14 semaines, aujourd'hui.

La durée quotidienne maximale de travail peut être portée de 10h à 12h par un accord d'entreprise.

LE TRAVAIL DE NUIT

Article 3 « Art. L. 3122-2. - Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures, est considéré comme du travail de nuit.

Le travail de nuit qui se terminait jusque là à 6h du matin, se termine désormais à 5h.



LE TRAVAIL DES MINEURS APPRENTIS ALLONGÉ ET DÉRÉGLEMENTÉ

Article 6 : L'article L. 6222-25 du code du travail est ainsi modifié ; 2° L'article est complété par deux alinéas ainsi rédigés : « En outre, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, dans des secteurs déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'apprenti de moins de dix-huit ans peut effectuer une durée de travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures. Dans ces mêmes secteurs, il peut également effectuer une durée hebdomadaire de travail supérieure à trente-cinq heures, sans que cette durée puisse excéder quarante heures.

La durée maximale de travail quotidien des apprentis de moins de 18 ans était de 8 heures par jour, elle passerait à 10 heures

La durée maximale de travail hebdomadaire des apprentis de moins de 18 ans était de 35 heures, elle passerait à 40 heures.

L'inspection du travail n'en sera qu'informée, à la place de la dérogation et de l'avis médical qui étaient jusque là nécessaires



FACILITATION DES LICENCIEMENTS

Article 30 I. :2° Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par huit alinéas ainsi rédigés: Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut dépasser (...) Article 30 bis : article L. 1233-3 ainsi modifié : « 1° A des difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés ;

Deux mesures phares facilitent désormais les licenciements :

- le plafonnement des indemnités pour licenciement abusifs précisées à l'article 30.

- la facilitation des licenciements économiques précisée à l'article 30 bis: désormais un accord d'entreprise peut permettre à l'employeur d'opérer des licenciements économiques, il suffira de deux trimestres de baisse du chiffre d'affaires et même d'un trimestre de pertes pour pouvoir licencier en toute légalité ses salarié-es.

Le plafonnement des indemnités prud'homales a été abandonné au profit d'un barème indicatif sur lequel risquent de s'aligner les juges. Le problème reste entier.

La loi travail une réduction généralisée des droits : les vrais reculs

PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES : L'ARLESIENNE

Article 3 « Art. L. 3121-33. - I. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche: « 1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.»

Ces deux extraits remettent en cause l'utilité du seuil de durée légale du travail à 35 heures notamment car il permet, par accord d'entreprise, de ramener le coût des heures supplémentaires à seulement 10 % de plus que celui des heures normales.

L'AUGMENTATION DE LA DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL

Article 3 « Art. L. 3121-23. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de seize semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-six heures calculée sur une période de seize semaines.

« Art. L. 3121-18. - Une convention ou (...) peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures

Il est désormais légal de travailler 46 heures par semaine pendant 16 semaines consécutives, au lieu de 14 semaines, aujourd'hui.

La durée quotidienne maximale de travail peut être portée de 10h à 12h par un accord d'entreprise.

FLEXIBILISATION DES CONGÉS

Article 3 « Art. L. 3141-15. - Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche fixe : 3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

Article 4 « Art. L. 3142-4. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article.

Le délai pour la modification par l'employeur des dates de congés est fonction de l'accord d'entreprise, alors que les salariés doivent aujourd'hui être prévenus au moins un mois à l'avance.

Les droits aux congés sont également touchés, car désormais soumis aux accords d'entreprise et donc potentiellement diminués : ainsi des congés donnés pour raison familiale, pour aider des proches et des autres congés exceptionnels..

LA LENTE AGONIE DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

Article 6 : L'article L. 6222-25 du code du travail est ainsi modifié ; 2° L'article est complété par deux alinéas ainsi rédigés : « En outre, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, dans des secteurs déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'apprenti de moins de dix-huit ans peut effectuer une durée de travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures. Dans ces mêmes secteurs, il peut également effectuer une durée hebdomadaire de travail supérieure à trente-cinq heures, sans que cette durée puisse excéder quarante heures.

La durée maximale de travail quotidien des apprentis de moins de 18 ans était de 8 heures par jour, elle passerait à 10 heures

La durée maximale de travail hebdomadaire des apprentis de moins de 18 ans était de 35 heures, elle passerait à 40 heures.

L'inspection du travail n'en sera qu'informée, à la place de la dérogation et de l'avis médical qui étaient jusque là nécessaires

LE RECUL DES DROITS SYNDICAUX

Article 9 qui modifie l'article L. 2222-3

« Cette convention ou cet accord peut définir le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux deux premiers chapitres du titre quatrième du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. »

Les droits syndicaux sont certes reconnus dans le préambule du code du travail prévu dans la loi mais, ils l'étaient déjà précédemment jusque dans la Constitution, par le biais du préambule de la Constitution de 1946, de sorte qu'au final, passé le symbole, cela ne change pas grand-chose. Les évolutions plus concrètes de l'exercice du droit syndical sont en revanche inquiétantes : la fréquence des négociations obligatoires diminue (article 9); les accords collectifs ne pourront pas être publiés sans l'accord de l'employeur.

Les fausses avancées

LE RÉFÉRENDUM : L'ARNAQUE

Article 12 qui modifie l'article L. 2232-12 « Si cette condition n'est pas satisfaite et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au

premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli au moins 30 % des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Les modalités définies pour les nouveaux référendums d'entreprise les réduisent à de tristes parodies de démocratie. Le projet de loi stipule en effet qu'un syndicat à la représentativité supérieure à 30% dans l'entreprise pourra soumettre aux salarié-e-s un accord d'entreprise passé avec l'employeur, par le biais d'un référendum. Mais aucune garantie réelle n'est apportée pour que référendum soit exempt de pressions sur les salarié-es. Résultat : dans les faits, ces référendums leur sont le plus souvent défavorables. Ainsi de l'usine Smart en Moselle, où une courte majorité de salarié-e-s avait voté le retour aux 39h payées 37h.

LE DROIT A LA DECONNEXION : L'ILLUSION

Article 25 qui complète l'article L. 2242-8

« 7° Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés. A défaut d'accord, l'employeur définit ces modalités et les communique par tout moyen aux salariés de l'entreprise. (...) »

Le droit à la déconnexion – proposition intéressante sur le principe – se fera selon les modalités définies par l'employeur qui n'a généralement pas intérêt à ce que ses salarié-es se déconnectent

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE : UNE COQUILLE VIDE

Article 22 « Art. L. 5151-1. - Le compte personnel d'activité a pour objectif, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel, en levant les freins à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1.

Ce compte personnel d'activité, qui est l'objet de l'ensemble de l'article 22 se réduit, du fait du MEDEF qui s'y oppose, peu ou prou à une coquille vide. Il se compose d'un compte personnel de formation (CPF) et d'un compte pénibilité (CP). Le CPF n'est utilisable que si l'employeur donne son accord sur le contenu et la durée de la formation, donc ce « droit » est directement soumis aux intérêts de l'entreprise. Le CP, qui devrait compenser l'allongement de la durée de cotisation pour la retraite rend dans la réalité très difficile la reconnaissance de cette pénibilité : seuls 4 critères sont précisés dans la loi, ces facteurs de pénibilité ne sont pas mesurés par les postes mais individuellement pour chaque salariés, et le salarié n'aura que trois ans pour contester les informations transmises par l'employeur.

Premiers reculs du gouvernement ?

Face à la mobilisation grandissante, le gouvernement a annoncé des modifications du projet de loi (que nous indiquons comme « retiré ? »). Ces reculs sont pourtant loin d'être définitifs.

Certaines modifications laissent l'essentiel intact : ainsi du plafonnement des indemnités prudhommales, annoncées comme supprimées mais maintenues à titre « indicatif ». Quel juge, en effet, irait contre les « indications » de la loi ?

Les autres modifications (temps de travail des apprentis, temps partiel, à compléter) sont susceptibles de revenir comme amendements du projet de loi, lors de son passage à l'Assemblée nationale et au Sénat. C'est du moins l'intention du gouvernement, telle qu'exprimée par Emmanuel Macron, ministre de l'Économie et des Finances, à Cannes le 15 mars : « J'espère que le débat parlementaire permettra de réintroduire des dispositions de bon sens qui ont été retirées à la demande des syndicats réformistes et des organisations de jeunesse. » Où l'on prend la mesure de ce que signifie le dialogue social dans l'esprit de nos gouvernants.

Remise en cause de la hiérarchie des normes, des 35h, facilitation des licenciements et remise en cause des droits des salarié-e-s : tout cela est encore bien présent dans le projet de loi MEDEF-PS. Face à ce gouvernement qui se couche face aux patrons et subventionne des entreprises qui licencient (comme PSA) il faut continuer et amplifier la mobilisation.

La remise en cause de la hiérarchie des normes : la fin de l'égalité des droits

Cette évolution est gravissime, elle remet en cause les acquis fondamentaux d'une société de droit : chacun, dans son entreprise, négociera ses droits, c'est le retour à une société de privilèges (droits particuliers) au sens propre, c'est un retour en arrière effrayant et la fin du « principe de faveur » : le contrat prévalait sur la loi s'il était plus favorable aux salarié-e-s.

La remise en cause de la hiérarchie des normes se fera au détriment des salarié-e-s. En effet, sous prétexte d'accords négociés au plus près de la réalité de l'entreprise, on laisse les syndicats de l'entreprise seuls face au patron avec le risque de signer des accords moins favorables que le code du travail ou que l'accord de branche. De plus, les entraves au droit syndical et les pressions sur les syndiqués font que les sections syndicales sont parfois faibles voire inexistantes dans certaines PME et la plupart des TPE. Enfin, certains chefs d'entreprises n'hésitent pas à monter de toutes pièces des syndicats maisons dans leur boîte en payant eux-mêmes les cotisations pour pouvoir ainsi signer des accords sans contre-pouvoir dans l'entreprise.



L'augmentation du temps de travail : vers la dérogation généralisée

Ne pas abolir la loi sur le temps de travail, mais multiplier les possibilités de dérogation: c'est la stratégie adoptée par le gouvernement pour augmenter le temps de travail. Officiellement, le temps de travail hebdomadaire légal est maintenu à 35 heures. Mais la loi donne tous les outils nécessaires pour déroger à ce temps de travail légal. Les dépassements sont rendus possibles par simple accord d'entreprise. Le temps de travail maximal devient ainsi le véritable limite légale du temps de travail.

En outre ces accords permettront de réduire le coût de ces dépassements, puisque l'heure supplémentaire pourra désormais n'être majorée que de 10%, au lieu des 25% prévus actuellement.

Or, cela a-t-il du sens de parler d'un temps de travail « légal » à 35h, dès lors qu'il est tout aussi légal de le dépasser, et que ce dépassement n'implique quasiment plus aucun avantage pour les salariés et quasiment aucun coût pour le patronat ? Par conséquent, l'augmentation du temps de travail maximal devient un levier important pour l'augmentation du temps de travail. La loi rend ainsi possible l'augmentation du temps de travail quotidien maximal de 10h à 12h par simple accord d'entreprise, et le temps de travail maximal par période peut passer de 44h pendant 12 semaines à 46h pendant 16 semaines. A cela s'ajoute l'extension du forfait jour aux entreprises de moins de cinquante salariés – qui supprime toute contrainte horaire au temps de travail pour se contenter d'un « nombre de jours travaillés ». Pour les apprentis, l'inspection ne délivre plus d'autorisation pour travailler 40 heures, elle est simplement informée. Enfin, il n'y a plus d'obligation d'avertir le salarié soumis à une astreinte 15 jours avant, seul un « délai raisonnable » est mentionné.

POUR UNE AUTRE SOCIÉTÉ : UN PROJET ÉMANCIPATEUR ET ÉGALITAIRE !

Pour Sud éducation et l'Union syndicale Solidaires dont nous sommes membres, il ne s'agit pas de défendre le statu quo. Pour lutter contre le chômage des solutions existent : en finir avec l'augmentation de la charge de travail pour aller vers le partage du temps de travail. L'offensive du gouvernement contre le code du travail n'a pour l'instant trouvé qu'un seul soutien : le patronat. Il est temps d'inverser la vapeur et de reprendre la dynamique de progrès social !

Solidaires revendique :

★ L'INTERDICTION :

⇒ des licenciements dans les entreprises qui font des bénéfices

⇒ des licenciements économiques déguisés par modification du contrat de travail

★ LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL

⇒ **32** heures hebdomadaires sans perte de salaire

★ LE PARTAGE DES RICHESSES

MAIS AUSSI :

- le respect de la hiérarchie des normes la plus favorable aux salarié-e-s
- l'instauration d'un code du travail et d'une fiscalité uniques en Europe qui s'appuient sur les droits sociaux les plus hauts
- un accès aux services publics renforcé et la création de nouveaux services publics
- l'égalité des droits dans les emplois et l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

SUD Education 84 revendique :

- une augmentation inversement proportionnelle des salaires afin de ne pas augmenter les inégalités
- A terme, la socialisation et l'autogestion des moyens de production, de l'école, de la société.

C'est nous qui travaillons, c'est nous qui décidons !

Ensemble construisons la grève générale reconductible et interprofessionnelle **À PARTIR DU 31 MARS !**

La première journée de mobilisation du 9 mars a été un véritable succès. Près de 500 000 personnes sont descendues dans la rue et des arrêts de travail ont eu lieu dans de nombreux secteurs. Pour construire un mouvement d'ensemble nous devons travailler à une convergence des luttes. Seul ce mouvement d'ampleur pourra aboutir au retrait du projet de loi et nous faire gagner de nouveaux droits. Le 31 mars doit être une puissante journée de grèves et de manifestations avec plusieurs millions de personnes dans la rue.

D'ici là, nous appelons à participer aux différentes mobilisations qui auront lieu. Surtout, il faut dès maintenant discuter des suites du 31. Cette journée ne suffira pas. Il faut s'organiser en assemblées générales et commencer à discuter de perspectives après le 31 et notamment des possibilités de reconduction de la grève.