

*Solidaires informatique est un syndicat national,  
membre de l'union syndicale Solidaires.  
Il syndique les travailleurs du secteur de l'informatique.*

>Social justice not responding ...

>

>Le Bulletin d'informations de Solidaires Informatique

Bulletin n°23

Juillet 2017



## EDITO

Nous sommes à un tournant social, n'en doutons pas. L'été verra l'émergence d'ordonnances destructrices d'années de protection sociale.

A quoi ressemblera le code du travail à la fin de l'été 2017 ? Le gouvernement chouchoute le patronat pour augmenter les marges des entreprises au détriment des droits des salarié-es. Pour nos entreprises de l'informatique, la facilitation des licenciements risque d'encourager les mauvais comportements des employeurs, avec pour conséquences une précarité et une flexibilité toujours plus fortes.

**Préparons-nous à défendre nos droits !**

## Limitation des indemnités prud'hommes : vers la fin du CDI ?

Présentées comme un frein à l'emploi, les indemnités allouées aux salariés par la justice lorsqu'un licenciement est déclaré illégal pourraient être plafonnées dans le cadre des ordonnances. Ainsi, le juge ne sera plus libre d'estimer le préjudice subi par le salarié irrégulièrement évincé de son entreprise, il sera contraint par des plafonds arbitraires déconnectés de la situation particulière du demandeur. Pourtant, la logique du droit civil commun est la réparation intégrale du préjudice : « tout le préjudice, rien que le préjudice ».

Cette limitation d'indemnisation est d'autant plus choquante qu'elle s'applique dans la situation où l'employeur a agi en violation de la loi. Au lieu de considérer que de telles indemnités dissuadent ce dernier d'outrepasser les règles légales applicables, le gouvernement considère plutôt qu'elles dissuadent ... d'embaucher. Curieux raisonnement : les employeurs, au moment d'embaucher, penseraient déjà à commettre un licenciement abusif et, craignant d'être trop lourdement condamnés, renonceraient à recruter le salarié. La logique voudrait au contraire, pour le législateur et les pouvoirs publics, d'attendre de chaque chef d'entreprise qu'il respecte la loi, tout simplement.

Tout licenciement doit résulter d'une « **cause réelle et sérieuse** » selon le droit français actuel et d'un « **motif valable [...] lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service** » selon le droit international (Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail). C'est la moindre des choses que l'on puisse exiger d'un employeur qui se débarrasse d'un salarié.

La réforme Macron de 2013 a déjà alourdi la procédure, dissuadant de nombreux salariés d'y recourir, d'où une chute de 40% des saisines. Complexifier l'accès à la justice pour que les travailleurs renoncent à faire valoir leurs droits, c'était le premier objectif de Macron. Le deuxième consiste à réduire, pour les plus téméraires allant jusqu'au bout de leur démarche, les montants indemnitaires à des sommes faibles, parfois dérisoires, dans le cas où ils obtiendraient gain de cause.

Une règle est sans valeur lorsque sa sanction est illusoire ou hypothétique. Macron cherche à supprimer sur le plan pratique le cadre protecteur du CDI en rendant les condamnations prud'hommiales les plus rares et les plus faibles possibles. **L'enjeu du plafonnement des indemnités prud'hommes est en réalité la survie du CDI, qui risque de n'exister plus que sur le papier.**

## **Quelle légitimité démocratique pour les ordonnances Macron ?**

« **Une promesse de campagne** » : voici comment le projet du gouvernement est présenté dans certains médias, c'est-à-dire non pas comme une remise en cause de nos acquis sociaux mais comme le respect, par un responsable politique vertueux, des promesses tenues devant les électeurs.

Néanmoins, la réalité est toute autre. **Pendant la campagne présidentielle, une réforme avait certes été annoncée mais le candidat Macron était resté très discret dessus et s'était bien gardé d'en préciser le contenu.** Comment alors arguer d'une validation par les électeurs d'un projet connu de tous seulement aujourd'hui ? Ce d'autant plus au regard du contexte où les taux d'abstentions, de votes blancs et nuls ont atteint des sommets, dans une élection ayant vu un candidat gagner en n'ayant rassemblé que 23% des votes au premier tour, avec, de surcroît un taux d'adhésion à ses idées faible au vu de la mécanique du « vote utile ».

Le projet a été soigneusement tenu au secret non seulement avant les présidentielles mais aussi avant les élections législatives, pour ne pas perdre les votes des électeurs soucieux de leur protection au travail.

Quand des journaux ont publié des éléments du projet, le gouvernement a alors porté plainte pour « vol de documents », qualification visant les sources des journalistes, et pour « recel », qualification visant directement les journalistes ; ce dernier point a été retiré de la plainte suite au tollé suscité. Puis un démenti a été fait : il ne s'agissait pas, selon le gouvernement, de documents de travail de l'exécutif mais ... « de documents de campagne » : dommage qu'ils n'aient pas été alors communiqués à l'attention des électeurs. Au final, ce non-document de travail s'est avéré curieusement proche du projet actuel de loi d'habilitation, publié...après les législatives.

**Le projet de loi n'a pas l'assentiment des électeurs, il revient désormais au peuple de se mobiliser**

## **Le patronat défend les discriminations :**

### **« leur inconvenient, c'est leur âge, pas leur expertise »**

**La présidente de la Fédération SYNTEC, organisation patronale de notre secteur**, affilié au MEDEF, Viviane Chaine-Ribeiro, interrogée sur le dispositif de CDI de chantier, a déclaré sur RMC, le 15 juin 2017 :

*« Je pense que ça correspond à de nouvelles formes d'emploi. **Nous avons un chômage des seniors qui est élevé.** Ils ne sont pas embauchés parce que l'employeur se dit que s'il embauche un senior, il va l'avoir jusqu'à la retraite sans pouvoir s'en séparer. Donc je pense que c'est peut-être aussi un moyen de faire baisser le chômage des seniors parce que **leur inconvenient, c'est leur âge, pas leur expertise. L'expertise, ils l'ont** »*

Dans ses propos, elle ne se contente pas de constater un état de fait dont elle serait étrangère. Lorsqu'elle dit « l'employeur », il faut entendre « nous, les employeurs », vu qu'elle est la représentante officielle du patronat de la branche. De plus, **à aucun moment elle ne condamne cette discrimination. Tout au contraire, elle l'encourage** en prônant l'utilisation des contrats de chantiers pour cette catégorie de population, à savoir un contrat plus précaire que le CDI classique, et ce, du seul fait de leur âge.

Elle ne dit pas que « leur âge est malheureusement considéré comme un inconvenient alors qu'ils ont les compétences » mais que « **leur inconvenient c'est leur âge** » ; ce faisant, elle encourage et justifie la discrimination, l'institutionnalise au travers de la recommandation du recours systématique au contrat de chantier.

L'exemple vient bien souvent d'en haut. Ici, **c'est un très mauvais signal envoyé**, en lieu et place de l'encouragement à une attitude, sinon vertueuse, au minimum en conformité avec la loi.

**Les seniors sont renvoyés au statut de travailleurs de seconde zone : une honte! Solidaires Informatique a décidé de saisir le Défenseur des Droits.**

**Sans gêne, le patronat met au banc une partie de la population. Peut-être un jour osera-t-il également assumer les discriminations envers les femmes** sur le mode : « *Les femmes sont moins embauchées en CDI parce que l'employeur se dit que s'il embauche une femme, elle risque de partir en congé maternité. Donc je pense que c'est peut-être aussi un moyen de faire baisser le chômage des femmes parce que leur inconvenient, c'est d'être femme, pas leur expertise. L'expertise, elles l'ont.*

### Des organisations patronales très puissantes

**A quoi bon se syndiquer ?** Dialoguer directement avec son patron n'est-il pas mieux que de recourir à des syndicats conflictuels ? Souvent, ces questions nous sont posées. Le patronat, lui, ne s'embarrasse pas de tels scrupules et se montre très organisé.

Ainsi, le mouvement des entreprises de France (MEDEF) revendique 750 000 entreprises adhérentes et est implanté sur tout le territoire ainsi que dans l'ensemble des secteurs économiques : à ses moyens importants (40 millions d'euros de budget et 190 salariés) s'ajoutent ceux des 155 MEDEF territoriaux et 85 Fédérations patronales. Sa branche métallurgie (UIMM) a, pendant de nombreuses années, entretenu une caisse noire pour casser des grèves ou corrompre des élus des salariés, du propre aveu d'un ex-dirigeant condamné pénalement, selon lequel l'argent liquide permettait de « fluidifier les relations sociales ». Son influence est telle que la presse s'est faite l'écho d'amendements législatifs intégralement rédigés par l'UIMM et repris mot pour mot par certains parlementaires...

L'association française des entreprises privées (AFEP), quant à elle, rassemble les 100 plus grands groupes privés du pays. Doté d'un budget de 6.5 millions d'euros, il fait du lobbying auprès des autorités françaises à Paris et auprès du parlement et de la commission européenne à Bruxelles.

Le patronat a aussi un accès privilégié aux médias, lesquels sont, pour la plupart, détenus par des grands groupes (Bouygues, Dassault...)

Dans notre secteur d'activité, le syndicat patronal SYNTEC, affilié au MEDEF, offre aux entreprises adhérentes de nombreux services, tels que : consultations juridiques gratuites sur demande auprès des meilleurs cabinets en droit social et aussi...une assurance pour les risques de condamnations judiciaires aux prudhommes (sic).

**A nous aussi de nous syndiquer : si nous ne défendons pas nos droits, qui le fera pour nous ?**

**« J'ai quitté un pays communiste, la France, pour venir dans un pays libéral, la Chine ! »**

**Pierre Gattaz**

Le président du MEDEF, le 1<sup>er</sup> novembre 2016, à l'occasion d'un déplacement en Chine, a publiquement vanté le modèle chinois en matière de législation du travail, alors que le travail des enfants y est pratiqué et que la dignité humaine est trop souvent bafouée dans les ateliers (salaires de misères, suicides en série sur le lieu de travail, journées interminables...). Voilà ce que le patronat français ferait de nous s'il n'y avait pas de syndicat. La seule limite à l'exploitation, c'est la résistance à l'exploitation.



### « Les syndicats ne représentent pas les salariés » : FAUX

Un argument revient souvent : il n'y a que 8% de syndiqués en France. En réalité le chiffre est de 11% (19,8% dans la fonction publique et 8,7% dans le privé). Pour appuyer leur discours, les anti-syndicalistes mettent parfois en avant le taux de salariés syndiqués à la CGT, à savoir 3% : vous voyez les syndicats ne représentent qu'eux ! **Pourtant, il y a, au total, 5 fois plus de syndiqués que d'adhérents à des partis politiques** : 3 millions contre 0.57 million. Or, vous n'entendez jamais dire : « moins d'1% de la population adhère à un parti, ils ne représentent rien ». Au contraire, on juge leur « légitimité » au regard de leur score électoral. Mais on oublie que les syndicats, tous les 4 ans, doivent, dans chaque entreprise, faire la preuve de leur représentativité à l'occasion des élections professionnelles.

### Chez Solidaires, le syndicat, c'est vous, c'est nous !

A Solidaires, nous pratiquons **l'autogestion** et appliquons jusque dans nos structures le mode de fonctionnement **démocratique** que l'on revendique dans l'entreprise. N'obéissant pas à un secrétaire général ou un président qui ferait office de patron, **chaque syndicat et chaque section syndicale est autonome dans sa gestion**. Les décisions se prennent au consensus et, à défaut, à la majorité des 2/3.

Ainsi, ce sont bien les adhérents qui construisent le syndicat puis déterminent quotidiennement et collectivement sa politique, son fonctionnement ainsi que ses orientations.



## Plus forts et offensifs sont les syndicats, plus avantageux sont nos droits !

Le monde syndical est traversé par deux courants : l'un dit « réformiste » (CFDT, CFTC, CGC, UNSA) et l'autre qualifié de « syndicalisme de lutte » (CGT, FO et **Solidaires**).

Le discours dominant entend opposer aux premiers, les « raisonnables », qui « ont les pieds sur terre », savent négocier aux seconds qui seraient des « jusqu'au-boutistes », incapables de négocier et de voir plus loin que leur grève. Les réformistes seraient les plus à même de défendre les intérêts des travailleurs et leur obtenir de nouveaux droits dans une logique « gagnant-gagnant » avec les organisations patronales. Les pragmatiques contre les utopistes.

Or, à y regarder de près, l'on observe que les conventions collectives les plus avantageuses pour les travailleurs (la convention de la métallurgie, par exemple) ont été signées dans des branches où les syndicats de lutte sont majoritaires et les réformistes minoritaires. A contrario, les conventions les moins favorables pour les salariés s'observent là où les réformistes détiennent la majorité en matière de représentativité, se trouvant dès lors libres de signer les accords qu'ils souhaitent avec le patronat.

Ainsi, dans notre branche dite « Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils », la convention collective est tellement minimaliste en termes d'avantages sociaux pour les salariés qu'elle est, dans le langage courant, appelée « Convention SYNTEC », du nom du syndicat patronal du secteur. Les syndicats de salariés qui l'ont signée sont : CFTC, CFDT et CGC. En réalité, pour avoir une bonne convention collective, il faut des syndicats **forts en offensifs**, qui mettent en place un rapport de force et ne comptent pas uniquement

sur la tant attendue bienveillance patronale.

# En lutte jusqu'à la victoire

L'union syndicale  
**Solidaires**

### Les valeurs de l'Union Syndicale Solidaires

Nous pratiquons un syndicalisme de lutte et proposons des alternatives au néo-libéralisme. Nous agissons non seulement dans l'entreprise mais également au-delà pour défendre les intérêts des travailleurs -qui ne sont pas ceux des actionnaires- ainsi que notre vision de la société, au sein des mouvements alternatifs.

Altermondialisme, écologie, dignité humaine (soutien envers les réfugiés, égalité des droits entre travailleurs français et étrangers, conditions de travail respectueuses de la personne...), droit à la santé, antiracisme, féminisme sont des valeurs qui guident nos actions et nos revendications.

L'histoire du mouvement social nous apprend que c'est par les luttes, dont la grève, que les acquis sociaux qui font le ciment de notre modèle ont été arrachés : congés payés, retraites, fonction publique, libertés syndicales, comités d'entreprise, salaire minimum...Le patronat, qui pourtant vante sans cesse « le dialogue social », les a cédés sous le seul poids de la rue et non pas à l'occasion de discussions argumentées avec les « partenaires sociaux », dont il s'était opposé à l'entrée dans l'entreprise au travers des sections syndicales.

La négociation sans rapport de force est vouée à l'échec pour les travailleurs.

### L'action syndicale au quotidien !

Nos militants sont à vos côtés dans les entreprises pour vous soutenir dans toutes les problématiques que vous pouvez rencontrer : du simple conseil juridique à l'assistance lors des procédures disciplinaires ou de licenciements, en cas de simple conflit avec la hiérarchie jusqu'aux situations de discrimination, harcèlement, placardisation...

Mais notre syndicalisme ne se limite pas à cela : nous ne sommes pas un « syndicalisme de services », auquel les adhérents souscriraient tels des clients – à ce titre, nous défendons tous les salariés sans distinction selon qu'ils soient ou non syndiqués.

Notre objectif est d'organiser la solidarité entre les travailleurs pour instaurer une organisation du travail démocratique, respectueuse de la dignité, de la santé et de la vie personnelle de chaque salarié. Communications à destination des salariés, réunions de sections, permanences et tournées syndicales : nous utilisons tous les outils pour fédérer les salariés et mener des actions collectives (grèves, manifestations, interpellation d'élus...)

Nous agissons également dans les instances de représentation du personnel où nous avons des élus et, si nécessaire, sommes à l'origine de procédures judiciaires pour faire valoir nos droits.

