

BOUCHES-DU-RHÔNE

Un piège qui se refermerait sur les salariés

SalonsCE

Dans le cadre des « Rendez-vous du monde du travail », un débat sur le thème « Faut-il préférer le référendum à l'accord d'entreprise ? » s'est tenu au Parc Chanut.

Élus et syndicalistes présents ont contesté l'aspect prétendument démocratique de la réforme.

MARSEILLE

Il est le volet symptomatique de l'état d'esprit qui a motivé le gouvernement dans sa loi Travail : l'inversion de la hiérarchie des normes. Avec pour conséquence la priorité donnée à la consultation interne plutôt qu'aux accords de branches. Une fausse bonne idée ?

« Le référendum dans une entreprise est soi-disant un prétexte pour rapprocher les salariés et la direction mais c'est en fait une manière de contourner les syndicats », critique Claude Jorda, conseiller départemental PCF. « Individualiser les problématiques n'est jamais la solution. Sinon, pourquoi ne pas l'avoir utilisé pour faire se prononcer les salariés sur la loi Travail ? »

« La loi El Khomri a été faite pour le Medef »

Difficile pour l'heure de mesurer les effets concrets sur la vie des salariés. En tous les cas, « si dans notre lutte on avait utilisé le référendum, il n'est pas certain que nous ayons pu reprendre notre usine en coopérative », explique Olivier Leberquier, syndicaliste à la CGT chez Fralib, aujourd'hui Scop-TI.

« Mener une lutte c'est long, dur, avec parfois des pressions. Imaginez que la direction organise un référendum sur la fermeture d'une entreprise au moment où elle sent que les salariés

sont exténués ? » Pour les Fralib, c'est d'ailleurs ce qui s'était passé lors de la fermeture de l'unité de production du Havre dans les années 90.

« La loi El Khomri a été faite pour le Medef », assure Jacques Lambert, de la fédération CGT des sociétés d'études. « Les très petites entreprises (TPE) ne sont pas concernées alors que 95% du tissu industriel français est composé de PME-TPE. »

« Le code du travail doit rester la norme et la référence »

Aussi, « pour protéger les salariés de ces petites entreprises, le bon niveau de négociation reste l'accord de branche, pour faire face aux pressions ».

Une manière de contester également le discours ambiant, comme l'indique l'élu communiste Claude Jorda. « La loi voudrait faire croire que le salarié et le patron seraient au même niveau ? C'est faux ! C'est oublier qu'il n'y a pas de démocratie dans les rapports dans l'entreprise. C'est le patron qui décide par exemple la date du référendum, l'intitulé de la question posée... ».

Et le piège se refermerait alors sur les salariés, sous couvert de démocratie. « D'ailleurs on n'a jamais vu un patron faire un référendum pour une meilleure répartition des richesses et des dividendes ! », ironise Olivier Leberquier.

« Il ne faut pas qu'on arrive à une situation où il y aurait un code du travail par entreprise. Le code du travail est un cadre de protection. Il doit demeurer la norme et la référence », martèle Jacques Lambert. « Sans ça, on va de plus en plus individualiser la société, favoriser le statut d'auto-entrepreneur. Pour finir à une ubérisation du travail... »

Bien loin des intérêts des salariés. Et inefficace pour renverser la courbe du chômage. Il suffit de voir le résultats des politiques prônant la flexibilisation menées depuis 30 ans.

Sébastien Madau