

L'Éditorial de Jean-Claude Mailly

Rentrée: trois dossiers déterminants

Après un collectif budgétaire au début de l'été qui allait plutôt dans le bon sens en rééquilibrant notamment certaines dispositions fiscales, les choses se gâtent en cette rentrée 2012.

L'Europe est en récession, le chômage y augmente partout, les pays qui ont le plus imposé l'austérité (Grèce, Espagne, Italie, Portugal par exemple) sont les plus percutés.

En France le chômage s'accroît, le nombre de trois millions de personnes est officiellement atteint, les fins de CDD, d'intérim et les plans sociaux sont là.

Dans les mesures prises par le gouvernement, au-delà des emplois d'avenir et des contrats de génération, trois dossiers sont déterminants en cette rentrée.

Le premier est le dossier européen, avec le traité dit TSCG, qui doit être débattu au Parlement. Force Ouvrière, comme d'ailleurs la Confédération européenne des syndicats, confirme son opposition à un traité marqué par l'orthodoxie budgétaire et monétaire libérale, qui veut inscrire dans le marbre l'austérité.

Dans une telle logique, comme on le voit déjà, les marges de manœuvre qui restent visent à remettre en cause les services publics, les régimes sociaux, le droit du travail. La rigidité économique libérale s'affronte à la république sociale.

Force Ouvrière, comme nous l'expliquons depuis plusieurs mois, s'adressera aux parlementaires pour leur demander de ne pas ratifier ce texte.

Le second est une négociation sur l'emploi. Alors qu'à l'issue de la conférence sociale le Premier ministre avait retoqué les accords compétitivité-emploi, ils semblent revenir sous la pression du patronat et l'acquiescement de la CFDT.

Le Secrétaire général de la CFDT, qui s'inscrit dans l'inéluctabilité du système et pour qui il ne doit y avoir qu'une logique économique possible (celle en vigueur) qu'on ne peut qu'amender, endosse les thèmes de l'adaptabilité ou de l'allègement du coût du travail.

Ce que veut le patronat, c'est supprimer la possibilité pour un salarié de s'opposer à une modification substantielle de son contrat de travail –ce qui peut conduire à un licenciement économique. Et surtout, si au moins 10 salariés s'y opposent, c'est l'obligation de mettre en place un plan social avec toutes les obligations qui en découlent.

C'est cela que nous n'acceptons pas. Quand une entreprise a réellement des difficultés, nos syndicats peuvent négocier –et nous les soutenons– des accords prévoyant, par exemple, une modération des salaires contre un maintien de l'emploi. Mais nous ne voulons pas que les dispositions précitées disparaissent car c'est une arme en moins dans les négociations.

C'est une question de cohérence entre nos positions et analyses économiques et sociales. On ne sortira pas de la crise en flexibilisant le droit du travail ou en le précarisant davantage.

Enfin, les inquiétudes demeurent lourdes sur l'avenir du service public. Si la méthode RGPP semble abandonnée, ce n'est pas le cas pour ses finalités.

En la matière, on a de plus en plus le sentiment que la distinction s'apparente à celle existant entre Coca et Pepsi.

Il va donc falloir confirmer nos positions et revendications en gardant l'essentiel et en prenant garde à ce qu'un dialogue social normal ne se transforme pas en réunionite anesthésiante.

Éditorial de Jean-Claude Mailly, Secrétaire général de Force Ouvrière, du mercredi 5 septembre 2012



<http://fovinatier.free.fr/>