

Bloquons l'économie pour faire craquer les politiques !

Pourquoi sommes nous si déterminé-es ?

Nous sommes déterminé-es car le gouvernement l'est. Nous devons lutter ardemment contre un rapport de force que l'État nous impose ! Le gouvernement, blotti dans sa tour d'ivoire, semble rester sourd aux différentes manifestations et actions. Il ne fait que réprimer ce mouvement social qui le dépasse par sa détermination, usant de la police et de la justice pour faire taire ses ennemi-es, il est totalement déconnecté de notre réalité : la précarité. Son mépris s'est exprimé au plus haut point quand il a utilisé le 49.3, **outil anti-démocratique**, profondément autoritaire : il reflète l'autoritarisme d'une minorité (le gouvernement) sur une majorité (assemblée nationale, sénat, mais surtout le peuple qui proteste contre cette réforme).

Comment se mettre en grève ? Mode d'emploi à garder sous la main

La grève est un droit pour tout-e salarié-e du privé ou du public. Mais il y a plusieurs procédures à connaître.

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 (pour les prochaines journées, certaines fédérations syndicales ont déposé des préavis, renseigne-toi selon ta branche)**, 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-e 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 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**, 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-es travaillant dans des communes de moins de 10 000 habitants**.

À noter :

- 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 salarié-es, dépôt des revendications professionnelles), est dans son **droit**, la grève étant un principe à **valeur constitutionnelle**.

- Si tu as des craintes, dans tous les cas, l'employeur-e ne pourra pas utiliser le motif de la grève pour te licencier et, s'il/elle le fait, n'hésite pas à te renseigner auprès des organismes compétents.

- S'il n'y a pas de syndicat et si tu penses être le/la seul-e à vouloir faire grève, **discute avec tes collègues**, certain-es pourraient te suivre, rassuré-es à l'idée de ne pas être isolé-es.

Pour celles et ceux qui auraient des patron-nes ou des chef-fes qui sont déjà très pénibles (et qui ne s'arrangeront pas quand leur pouvoir sera étendu), un petit billet d'excuse à découper :

Le Collectif brestois contre la loi Travail certifie avoir procédé à un blocage dans lequel a été pris :

Nom : _____ Prénom : _____ Date : _____

En aucun cas, il/elle ne peut être tenue pour responsable de son retard.

Signature du Collectif :

Critique de la loi travail

Malgré quelques reculs du gouvernement, l'esprit de cette loi n'a pas changé. Elle ne vise qu'à faire courir les travailleurs/euses dans une course à la compétitivité absurde dont ils et elles ne récolteront par dessus le marché pas les bénéfices. Quelques explications :

L'article 2 porte sur l'inversion de la hiérarchie des normes. Qu'est-ce que c'est ? Actuellement, les accords de branche (*un accord conclu entre plusieurs entreprises d'un même secteur d'activité et plusieurs organisations syndicales représentatives*) priment sur les accord d'entreprise (*accord direct conclu entre patron-ne et salarié-és, sur la base d'un rapport de force nécessairement en défaveur des salarié-es*). Le projet de loi travail souhaite inverser cette hiérarchie, en faisant primer les accords d'entreprise sur les accords de branche. Exemple : si un-e patron-ne fait pression sur ses salarié-es pour bosser 8h de plus, et que la majorité accepte de peur de perdre leur emploi, alors les 8h deviennent la norme au sein de l'entreprise, même si l'accord de branche énonce un temps de travail inférieur.

L'ARTICLE 2 N'EST NI ACCEPTABLE, NI AMENDABLE, NI NÉGOCIABLE, MAIS LES AUTRES POINTS DE LA LOI LE SONT TOUT AUTANT ! NE NOUS FAISONS PAS AVOIR !

Prenons l'article 4 (parmi tant d'autres) présenté comme un progrès pour le/la salarié-e : **le compte personnel d'activité**. Pour faire simple, le CPA serait un fichier numérique regroupant plusieurs comptes et connectable à de nombreux autres fichiers, via le numéro de sécu. C'est un méga-fichage de tout le monde, et ce à partir de 15 ans. Le CPA serait gardé jusqu'à 3 ans après la mort de la personne !

Connecté à Base élève (fichier qui concerne tout écolier dès 2 ans), tout individu sera fiché toute sa vie ! Comment un-e salarié-e pourrait-il/elle être en mesure de refuser à un-e employeur-e de se connecter à son CPA ?

Comment le CPA est-il censé fonctionner ?

→ Il transformerait à terme les différentes unités (heures, euros, etc.) en une seule : les **points**.

→ Dans le projet actuel, il comporterait 3 comptes :

- le **compte personnel formation**

- le **compte personnel pénibilité**

- le **compte engagement citoyen**

- Il y en a d'autres dans les tiroirs : comptes retraite, famille, maladie, accident du travail, épargne temps, épargne salariale, etc.

→ Ces comptes seraient fongibles entre eux, **interchangeables**. Ce qui permet, entre autres, pour les patron-nes de **ne plus payer les heures supplémentaires ou les RTT**. Un exemple : une heure supplémentaire serait transformée en points. Les salaires ne seront donc plus versés intégralement, mais **capitalisés** sur le compte personnel. Ainsi, ces points pourraient passer d'un compte à un autre. Des heures supplémentaires pourraient ouvrir des « droits » de formation, non choisie par le/la salarié-e, mais par le/la patron-ne ou un-e conseiller-e, puisque cela servirait pour améliorer la mobilité interne à l'entreprise, voire la mobilité externe : le licenciement ! La formation serait alors co-financée par le bénéficiaire.

→ Il est aussi question de compétences, évaluées par le/la patron-ne, et non plus de qualifications, basées sur les diplômes. **Bref, un vrai cadeau empoisonné !**

La grève/le blocage, ça sert à quoi ?

Bloquer, se mettre en grève, permet de créer un rapport de force collectif, face aux entreprises détenant un pouvoir énorme. En tant que travailleur-ses, nous faisons fonctionner économiquement le pays. C'est pourquoi nous devons lutter pour nos conditions, car ce ne seront jamais les patron-nes qui le feront pour nous. La loi travail correspond à une logique libérale, individualisant d'autant plus les travailleur-ses face à la hiérarchie. Bloquer l'économie c'est renverser le rapport de force, puisque nous sommes les détenteur-trices de la force de travail !

Contacts

Mail : collectif.brestois@gmail.com

Groupe facebook : Collectif brestois contre la loi travail

Toutes les actualités sur : brest.mediaslibres.org