

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) : une mesure énorme !

Le CPA est une transformation radicale de l'exploitation

Le salarié a fait son temps. Finies les conventions collectives, il s'agit de suivre au plus près les trajectoires individuelles.

En fait, il s'agit de *casser les statuts* des salarié-es qui deviendraient indépendant-es (mais toujours dépendant-es de donneurs d'ordre), réduisant la part des « cotisations patronales » à zéro. Comme le dit Richard Abauzit « *payer moins en faisant payer les salariés et en les divisant* ».

Il s'agit de *repenser en profondeur la protection sociale*, par la transformation des statuts. Les travailleurs ne seront plus de simples salariés subordonnés à leur employeur, moyennant une protection sociale, encore par répartition. Mais les nouveaux statuts hybrides obligeront les travailleurs à payer, s'ils le peuvent, leur propre protection sociale (maladie, famille, accident, retraite), par capitalisation.

Le CPA serait un *livret ouvrier* (comme au 19^{ème} siècle) numérique regroupant plusieurs comptes et connectable à de nombreux autres fichiers, via le numéro de SS. C'est un méga-fichage de tout le monde : 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 employeur de se connecter à son CPA ?

Comment le CPA est-il sensé 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 patrons de ne plus payer les heures supplémentaires ou les RTT. Un exemple : une heure supplémentaire serait transformée en points. 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 patron ou un conseiller, 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*. Les salaires ne seront donc plus versés intégralement, mais capitalisés sur le compte personnel.

Il est aussi question de *compétences*, évaluées (tous les ans ?) par le patron, et non plus de *qualifications*, basées sur les diplômes.

Le compte engagement citoyen : comptabiliserait toutes les activités bénévoles dans les associations ou service civique, réserves militaire, citoyenne, etc.

Consulter les sites de R. Abauzit et G. Filoche

Inversion de la hiérarchie des normes

Parmi un grand nombre d'autres mesures on retrouve celle sur « l'inversion de la hiérarchie des normes ». Nom pompeux et ronflant cachant un principe simple : un patron et un-e salarié-e pourrait se mettre d'accord sur un contrat sans tenir compte du code du travail (en matière de temps de travail notamment). Pire, si une majorité au sein de l'entreprise accepte un nouveau contrat alors celui-ci prévaut sur les accords de branche. En somme si un patron fait pression sur ses salarié-es pour bosser 8 h de plus en dépit du code du travail, et que la majorité accepte, de peur de perdre leurs emplois, alors les 8 heures de plus deviennent la norme au sein de l'entreprise. Diminuer la maigre protection qu'offre le code du travail, c'est laisser de plus en plus de place aux abus des patrons.

Comment se mettre en grève ?

Dans le privé :

- S'il y a un appel national, départemental ou local lancé par un ou plusieurs syndicats, il n'y a pas de préavis à donner, mais des revendications à déposer par les syndicats. Tout-e salarié-e peut alors ne pas venir au travail. Il/elle n'est pas obligé-e de prévenir le patron avant, mais il/elle doit le dire après pour éviter que le patron lui reproche « un abandon de poste ». Il est possible d'être seul-e à faire grève dans sa boîte.

- S'il n'y a aucun préavis de grève déposé par un syndicat, il faut être au moins 2, même non syndiqué-es. La grève étant une action collective. Il n'y a aucun préavis à donner. Il faut déposer des revendications professionnelles (et non politiques) auprès du patron, du DRH (lettre, tract, pétition, etc.), avant de faire grève. On n'est pas obligé de se déclarer gréviste à l'avance. Mais il faut le dire après.

- si une minorité de salarié-es veut continuer la grève après le vote de la reprise du travail par la majorité (ou après journée de grève appelée par les syndicats), elle doit présenter de nouvelles revendications au patron.

- Le patron ne peut pas licencier pour fait de grève. Ce serait un licenciement abusif. Dans les faits, il peut exercer un chantage à l'emploi (ou du harcèlement) surtout vis-à-vis de salarié-es au statut précaire.

Dans le public :

Il faut qu'une organisation syndicale reconnue représentative nationalement ait déposé un préavis de grève, avec revendications professionnelles, au moins 5 jours ouvrés avant la date de la grève. L'« obligation d'un service minimum » impose aux fonctionnaires de se déclarer grévistes auprès de l'administration au moins 2 jours ouvrés avant la date.

Ce préavis de cinq jours est également applicable dans les établissements de droit privé, chargé de la gestion d'un service public (écoles privées, ambulances, etc.)

Certains grévistes peuvent être réquisitionnés dans certains secteurs (hospitaliers, par exemple).

A noter :

- Selon le rapport de forces, il est possible de partir en grève sauvage, sans respecter ces procédures ?
- Il est aussi envisageable de poser comme revendication le paiement des jours de grèves, comme par le passé.

Pour en savoir plus. consulter les sites des syndicats : CNT. CGT. SUD...

Le dispositif forfait-jours : il permettrait au patronat de ne pas décompter les heures de travail quotidiennes...

Ainsi, la durée maximale de 12 heures par jour ne serait plus garantie par l'ordre public (décret).

Ainsi, les durées maximales pour le personnel naviguant seraient aggravées : 14 heures par jour (accord de branche).

Ainsi, il serait possible de fractionner le repos quotidien ou hebdomadaire :

- l'accord d'entreprise primerait sur l'accord de branche pour déroger au repos quotidien de 10 heures (décret).

- les astreintes seraient considérées comme des temps de repos.

Ainsi, les travailleurs-ses par plateformes numériques (cf. UBER) pourraient continuer à travailler 80 à 100 heures par semaine, sans revenu garanti, sans congés payés, sans repos hebdomadaire et sans couverture sociale.

La visite médicale d'embauche serait transformée en une visite d'information... Plus de recours possibles du salarié en cas de maladie professionnelle. Cela ouvrirait la porte à une impunité totale concernant la dangerosité du travail (pollutions diverses, etc.).

JE NE VEUX PAS TRAVAILLER

J'AI CHOPÉ LA GRÈVE

