

LOI TRIPALIUM

Étouffer les convictions pour mieux neutraliser nos droits

La loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », connue sous l'appellation « travail/El Khomri », a été adoptée le 21 juillet 2016.

Face à la puissante résistance de certaines organisations syndicales, il aura fallu par trois fois user de l'anti-démocratique 49-3 pour imposer, malgré le rejet de l'énorme majorité des citoyens, ce texte liberticide. Durant son examen par le Conseil constitutionnel, qui dispose d'un mois pour « apprécier » la constitutionnalité de cette loi, nombreuses sont les analyses de spécialistes nous présentant celle-ci comme étant certes favorable aux entreprises, mais présentant aussi quelques intérêts pour les salariés. Foutaises !

La stratégie de manipulation consistant à déréglementer, liquider nos droits, en saupoudrant quelques dérisoires compensations est maintenant bien connue des organisations syndicales. Ainsi, la subtilité de ce que l'on nous présente comme « dialogue social » peut-elle anesthésier durablement la perspicacité des salariés et de leurs représentants ?

Si pour certaines organisations, qu'il n'est plus besoin de citer, le glissement du compromis à la compromission dépasse allégrement la syllabe de trop, brader les droits et acquis des salariés ne saurait être acceptable pour FO Energie et Mines. Cette position forte, en adéquation avec nos fondamentaux, vaut pour la défense du Code du travail, de notre statut et de tous les acquis en découlant.

La promulgation de cette loi « travail » devrait intervenir sournoisement durant l'été. N'en déplaise aux anesthésistes à l'œuvre, ces deux exemples ci-dessous de ce qui se profile méritent à eux seuls que nous préparions la rentrée sociale sur ce mot d'ordre : **ABROGATION !**

“ **FO Énergie et Mines reste résolument déterminé à défendre bec et ongles les droits des salariés.** ”

LOI TRIPALMIUM

Étouffer les convictions pour mieux neutraliser nos droits



1er exemple : Le principe de neutralité, ou comment bâillonner salariés et syndicalistes

L'article L. 1321-2-1 mérite d'être présenté ici dans son jus : « *Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.* » (Article L. 1321-2-1)

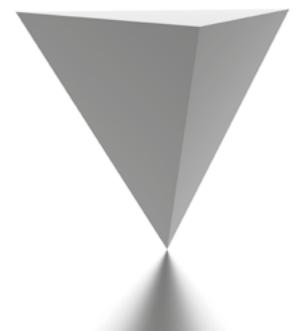
Pour FO, l'entreprise n'a pas lieu d'être un terrain d'expression des convictions politiques et religieuses. Mais nulle précision ne vient ici définir quelles convictions devront étouffer de par cette restriction !

Et quel est ce bon fonctionnement de l'entreprise qui pourrait justifier la neutralité des salariés et de leurs organisations ?

2e exemple : L'inversion de la hiérarchie des normes

Malgré sa réécriture, dorénavant en son article 8, le fer de lance de la loi vise plus que jamais à faire primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Ce dernier n'est donc plus protecteur des droits des salariés. FO Énergie et Mines, pleinement en phase avec les positions de notre Confédération, continuera de s'opposer à la remise en cause de ce *principe de faveur* selon lequel un accord d'entreprise ne peut être moins favorable qu'une convention de branche, qui elle-même ne peut être moins favorable que la loi.

FO Énergie et Mines, résolument déterminé à défendre bec et ongles les droits des salariés, les acquis et protections de ceux des IEG, se dressera contre toute velléité à les dilapider.



**Agir, ne pas subir !**