



Déjouer l'arnaque de la journée dite « de solidarité »

Le travail non rémunéré du lundi de Pentecôte, ou de tout autre jour de l'année, qualifié abusivement de “ jour de solidarité ”, est une fausse mesure de solidarité envers les personnes dépendantes et une vraie disposition de recul social pour les salariés, au profit des seuls employeurs et des orientations voulues par le Medef.

Que recouvre cette mesure totalement inique ?

C'est une nouvelle opération de culpabilisation de l'ensemble de la population et un véritable cheval de Troie contre les 35 heures.

La mise en cause du lundi de Pentecôte ou d'un autre jour travaillé gratuitement en plus sur l'année, participe bien à la campagne et aux moyens mis en œuvres pour remettre en cause les dispositions de la loi Aubry et les accords signés dans les branches et les entreprises sur les 35 heures.

Mais elle s'attaque aussi aux garanties collectives de réduction du temps de travail en vigueur bien avant (accord suite à l'ordonnance de 1981 sur les postés en continu dont beaucoup n'ont pas bénéficié d'une réduction supplémentaire de leur durée du travail à l'occasion de la loi Aubry, définition des garanties relatives aux ponts et jours fériés et repos compensateurs...).

Tous les salariés sont visés par ces attaques quels que soient les contrats et clauses de ceux-ci et quels que soient les régimes et durées du travail !

Une attaque en règle contre le principe de faveur dans la hiérarchie des normes sociales.

Les dispositions relatives à l'instauration de la journée dite de solidarité contribuent à mettre en cause cet acquis du droit du travail :

- **sur le lundi de Pentecôte**, elles encouragent une pratique d'accords dérogatoires de remise en cause au niveau de l'entreprise ;

- **sur le jour de solidarité** (Pentecôte ou autre) jour choisi par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur.

Pour les salariés des entreprises où le travail est organisé en continu (et pas seulement pour les salariés travaillant en continu), l'employeur pourrait, à défaut d'accord, fixer unilatéralement une journée de solidarité différente pour chaque salarié, avec pour toute formalité (là où l'une d'elle existe) la consultation au préalable de l'institution représentative du personnel, le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel.

Elle s'inscrit dans une logique de régression des salaires.

C'est le dévoiement de la notion “ travail = salaire ”, à celle de “ travail = don d'une journée de travail ”. C'est encore une nouvelle contribution visant les seuls salariés. Les entreprises seront gagnantes !!!

Quoi faire ?

Négocier ou pas, au risque de se voir imposer le lundi de Pentecôte ? Faire grève le jour en question ? Autant d'interrogations que se posent les salariés et leurs organisations.

Pour la Cgt, le recul social ne se négocie pas, il se combat !

Si s'inscrire dans la négociation, c'est seulement accepter et choisir le jour de “ solidarité ”, cela n'a pas grand sens. Si cela permet d'éviter de travailler un jour de plus, gratuitement et faire progresser des droits conquis ou en avoir des nouveaux, c'est une autre configuration à laquelle la Cgt vous incite !

Oui, c'est possible de gagner :

- dans des entreprises, où des négociations ont été engagées, les salariés ont obtenu que la contribution " journée de solidarité " soit versée sans, pour autant, qu'il soit demandé au salarié d'effectuer une quelconque journée de travail supplémentaire. Les salariés ont ainsi obtenu le maintien de leurs garanties antérieures (durée du travail, jour férié, congés payés et repos) sans que les salaires ne soient affectés ;
- dans une branche professionnelle, le principe de onze jours fériés (tous identifiés et comprenant le lundi de Pentecôte) a été maintenu dans la convention à l'occasion de la conclusion d'un avenant, intervenant après la promulgation de la loi contenant les dispositions relatives à la journée de solidarité.

C'est bien la preuve, qu'en la matière, il est possible de battre en brèche ce qui devait se présenter comme un instrument de recul social pour en faire au contraire un moyen pour gagner.

Dans les entreprises, les questions des salaires et la durée du travail font partie de la négociation annuelle obligatoire. Légalement, tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter des décisions unilatérales concernant la collectivité de salariés, sauf si l'urgence ne l'exige, dit le Code du travail, ce qui n'est pas le cas.

Quelles actions à mener ?

Certains salariés ou militants syndicaux ont déjà annoncé qu'ils seraient en grève le jour fixé par l'employeur comme jour de solidarité ou le cas échéant, le lundi de Pentecôte.

Si l'on ne peut qu'être d'accord avec la nécessité d'agir, cela peut être un peu plus complexe à organiser. En effet, les jours de solidarité peuvent être différents d'une entreprise à l'autre, voire même, d'un salarié à l'autre, dans certains cas, au sein d'une même entreprise.

Il est important, qu'en la matière, les actions ne soient pas suspendues à l'attente d'une journée spécifique d'action décrétée d'en haut, avec schématiquement un contenu qui se résumerait à demander l'abrogation de la loi :

- il faut créer les conditions pour que la mobilisation se développe en tenant compte de la diversité des situations et en pratiquant en permanence la consultation des syndiqués et des salariés ;
- que les actions et résultats obtenus soient popularisés, connus, et tirent à leur tour d'autres luttes et succès ;

Sur les appels à des journées de grève

Il faut s'attendre à ce qu'il y ait, face au mouvement engagé, des réactions pour contester la légalité de jours de grève coïncidant avec un jour de solidarité fixé.

Sauf qu'il est illégal d'appeler à une grève la journée du jour de solidarité au seul motif de ne pas vouloir travailler ce jour de solidarité.

Cependant, il existe bien d'autres motifs : salaires, conditions de travail, emploi,... pour justifier d'être dans l'action et en arrêt de travail ce jour-là.

Sur les retraits, pour faits de grève, un jour de solidarité

Comme le disait Monsieur le Bâtonnier du Barreau de Bourges, lors de la rentrée solennelle du Conseil de Prud'hommes de Bourges ;
La journée du lundi de pentecôte est toujours fériée.

Hé oui, puisque le législateur, plutôt que de supprimer le caractère férié de cette journée, a préféré laisser libre cours à la négociation pour fixer la date de « la journée de solidarité ».

En clair, le lundi de pentecôte est un jour férié, chômé, éventuellement travaillé et pas payé...

« Supposons qu'un salarié refuse de travailler le lundi de pentecôte. Vous me direz, on lui retirera 8heures.

Mais comme la journée de solidarité n'est pas rémunérée.. On ne peut déduire une journée qui n'est pas payée... Si le travailleur travail de nuit pour la journée de solidarité (lundi de pentecôte ou autre), la majoration de 0 heures est toujours 0 et s'il advenait que le salarié effectue des heures supplémentaires « le jour de solidarité », qu'advierait-il de sa rémunération ? »

En fait la « journée de solidarité » n'est pas une journée (sauf pour celui qui l'effectue) c'est 0,3% de la masse salariale qui sera reversé à la solidarité ...

En plus clair, s'il en était encore besoin, entre 4h00 et 6h30 pour la « solidarité » et le reste pour le patron !

Une nouvelle forme de « plus-value absolue » pour le capital !