

LES ORDONNANCES SONT SIGNÉES MAIS LA LOI TRAVAIL XXL N'EST PAS ADOPTÉE

Dans une mise en scène savamment orchestrée, Emmanuel Macron et le gouvernement d'Edouard Philippe ont tenté de faire croire que la signature des ordonnances sous les ors de la République clôturerait le débat.

C'est oublier que le calendrier parlementaire amène l'Assemblée Nationale à étudier en première lecture le projet de loi de ratification des ordonnances réformant le Code du travail la semaine du 20 novembre 2017.

Il est donc encore possible de procéder à des modifications, à l'instar des salariés du transport routier de marchandises ou des personnels portuaires.

À la suite de leurs mobilisations, ces deux professions ont en effet obtenu un accord avec les organisations patronales respectives.

Les socles de garanties inscrits dans les conventions collectives ne pourront être soumis à l'application des ordonnances relatives à la loi travail.



Ces exemples démontrent que **rien n'est écrit d'avance** et que la mobilisation la plus large possible peut porter ses fruits !

ORDONNANCES SUR MESURE POUR LE MEDEF

MILLE ET UNE FAÇON DE LICENCIER SANS MOTIF

- » En cas de licenciement abusif, les prudhommes ne pourront plus réparer l'ensemble du préjudice et **les condamnations seront plafonnées** (à un niveau faible). Rien de plus simple alors pour un employeur que de licencier un cadre un peu trop critique à son goût, par exemple. Un véritable «forfait licenciement» qui encouragerait les employeurs peu scrupuleux à licencier de manière abusive.
- » La **création d'un CDI de projet**, qui pourra être rompu dès la fin du projet sur lequel travaille le salarié.
- » **Les plans sociaux seront encore facilités** et les multinationales pourront mettre artificiellement en faillite une de leur filiale pour licencier gratuitement.
- » L'employeur ne sera **plus tenu de respecter de règles formelles** pour licencier (précision par courrier des faits reprochés, entretien...)

UN DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE... AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR

Alors que la quasi-totalité des droits des salarié-es seront définis dans la négociation d'entreprise, le gouvernement, dans le même projet, remet en cause les droits à la représentation et à la négociation des salarié-es, accentuant le déséquilibre en faveur de l'employeur :

- » **Suppression des CHSCT, Délégués du Personnel et Comités d'Entreprise** qui seraient fusionnés dans une instance unique, sans garantie de maintien de leurs prérogatives et avec la certitude que le nombre d'élu-es sera diminué drastiquement ;
- » L'employeur pourra contourner les syndicats et faire un accord par **referendum**, en mettant en opposition les salarié-es entre eux et en fracturant le collectif de travail ;
- » Plus besoin des syndicats pour négocier. Quand on est un-e élu-e isolé-e, comment résister aux pressions et chantages d'un employeur ?!

UN CODE DU TRAVAIL PAR ENTREPRISE POUR GÉNÉRALISER LE DUMPING ET BAISSER LES SALAIRES

L'essentiel des droits est renvoyé à la négociation d'entreprise, et notamment :

- » **Les congés familiaux** qui sont très souvent améliorés par les branches professionnelles (enfants malades, congé paternité, parental...)
 - » **Les primes** (de licenciement, d'ancienneté...), les 13e mois...
 - » Par accord d'entreprise l'employeur pourra imposer des mobilités géographiques ou fonctionnelles, des changements d'horaires, des baisses de salaire, etc. **quelles que soient les clauses du contrat de travail**
 - » **Les règles concernant les CDD et l'intérim** (condition de recours, de renouvellement, de rupture...) actuellement définies dans la loi seront négociées dans chaque branche
- Ceci complexifierait considérablement le code du travail et le rendrait **illisible pour les salarié-es comme pour les RH**.
- Ceci empêcherait aussi la **mobilité**, très importante chez les ingés, cadres et tech. Comment vouloir changer d'entreprise quand on peut y perdre tous ses droits ?

UGICT.CGT.FR/ORDONNANCES



D'AUTRES SOLUTIONS EXISTENT

REDÉFINIR L'ENTREPRISE ET RESTAURER LE RÔLE CONTRIBUTIF DE L'ENCADREMENT

Avec de nombreuses personnalités, l'Ugict-CGT a publié un **manifeste pour définancieriser l'entreprise**. Il s'agit de créer de nouveaux droits pour faire primer les stratégies de long terme sur la pression des actionnaires.

- » **Droit de refus, d'alerte et d'alternative** en cas de directive contraire à l'éthique pour permettre un plein exercice de la responsabilité professionnelle.
- » Augmentation du nombre de salarié-es dans les **conseils d'administration**.
- » **Droits suspensifs des comités d'entreprise** sur les aides publiques et les licenciements.
- » Voir <http://ugict.cgt.fr/entreprise>

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DÈS DEMAIN C'EST POSSIBLE

Il y a urgence de mettre fin aux 26 % d'écart de rémunération et au sexisme omniprésent.

- » **Sanctionner** les entreprises qui discriminent.
- » Réduire le **temps de travail** et mieux accompagner la parentalité.
- » Mettre en place des **obligations de négocier**, notamment sur la suppression des écarts de carrière.
- » Voir <http://vdmere.fr>

UN CODE DU TRAVAIL PLUS SIMPLE ET PLUS PROTECTEUR

POUR AGIR

16 NOVEMBRE : JOURNÉE D'ACTIONS ET DE GRÈVES

UN STATUT DE L'ENCADREMENT POUR RECONNAITRE LA QUALIFICATION ET LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Alors que le statut cadre est fragilisé par la disparition de l'AGIRC (**la retraite complémentaire** des cadres) la CGT demande l'ouverture d'une négociation pour garantir à tous les cadres et assimilé-es.

- » La rémunération de leur **qualification**, le droit à un déroulement de carrière et à la **mobilité**
- » Une **protection sociale** garantissant le maintien du niveau de vie en cas de chômage, retraite...
- » Voir <http://ugict.cgt.fr/statutcadre>

CONSTRUIRE LE NUMÉRIQUE AUTREMENT

Après avoir gagné l'obligation de négocier sur le **droit à la déconnexion**, l'Ugict-CGT fait de nombreuses propositions pour que la révolution numérique se traduise par du progrès social et environnemental.

- » **Garantir les libertés** et encadrer strictement l'utilisation des données collectées
- » **Utiliser les gains de productivité** pour réduire le temps de travail et créer de l'emploi
- » **Revaloriser** le collectif de travail et transformer le management
- » Mieux **protéger** le télétravail
- » Voir <http://lenumeriqueautrement.fr>

Un collectif d'universitaires a rédigé un code du travail 4 fois plus court et beaucoup plus protecteur. En mettant fin à toutes les dérogations dont bénéficient les employeurs, il permet de rendre les **droits beaucoup plus simples et lisibles** pour les salarié-es

- » Voir <http://pct.u-paris10.fr/>