

RÉUNION AVEC LE PERSONNEL – SPÉCIALE LOI TRAVAIL

26 mai 2016



Sommaire

1. Les principaux dangers du projet de loi qui demeurent...
2. ...Ceux que la mobilisation a déjà permis de supprimer !
3. Le calendrier de vote de la loi : tout est encore possible !
4. La mobilisation s'amplifie (état des lieux) !
5. Que faire au niveau de Sextant ?!

Les points principaux de blocage

Inversion de la hiérarchie des normes : hausse des maxima de temps de travail, baisse de la majoration heures supplémentaires et complémentaires

Accords « offensifs » de maintien dans l'emploi permettant de baisser les salaires et/ou augmenter le temps de travail... même en l'absence de difficultés économiques !

Facilitation des licenciements économiques

Un référendum d'entreprise pourra valider un accord même si les syndicats représentant 70% des salarié-e-s s'y opposent

Santé au travail : suppression de la visite médicale d'embauche obligatoire, changement des missions de la médecine du travail (d'une logique de prévention à une logique de contrôle de l'aptitude du salarié)

Accords de maintien dans l'emploi : Principales mesures dangereuses maintenues dans le projet de loi Travail

Item	Actuellement	Ce que prévoit le projet
<p>Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail</p>	<p>Aujourd'hui, en cas de difficultés économiques, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de "maintien de l'emploi" pouvant prévoir des baisses de salaires et une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum.</p>	<p>La loi El Khomri prévoit de nouveaux types d'accords permettant aux entreprises, même si elles n'ont pas de difficulté économiques, de <u>signer des accords pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps de travail</u>, pour une durée de cinq ans maximum.</p>
<p>Après un accord « de maintien dans l'emploi », un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié pour cause réelle et sérieuse</p>	<p>Si le salarié ou la salariée refuse l'application de l'accord, il ou elle peut être licencié-e pour motif économique, bénéficie d'une protection et peut contester le licenciement.</p>	<p>Si un-e salarié-e refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié pour « cause réelle et sérieuse ».</p>

Accords d'entreprise : Principales mesures dangereuses maintenues dans le projet de loi Travail

Item	Actuellement	Ce que prévoit le projet
<p>Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats</p>	<p>Aujourd'hui, un accord d'entreprise n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas.</p>	<p>Avec la loi El Khomri, un référendum d'entreprise pourra valider un accord même si les syndicats représentant 70% des salarié-e-s s'y opposent.</p> <p>Dans un premier temps, ces « consultations » ne pourront être mises en œuvre <u>qu'en matière de durée du travail</u>. Le projet de loi prévoit que ce dispositif soit étendu à l'ensemble des chapitres du code du travail.</p>
<p>Les accords d'entreprise auront maintenant une durée de 5 ans maximum</p>	<p>Un accord s'entreprise avait une validité permanente sauf disposition différente prévue dans l'accord, ou dénonciation par les organisations syndicales signataires ou par l'employeur. Dans ce cas, les droits acquis par les salarié-e-s continuaient de s'appliquer jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord. Il y avait 3 mois de préavis avant que la renégociation ne commence, ce qui permet aux organisations syndicales de se préparer, d'informer et de mobiliser les salariés...</p>	<p>Avec la Loi travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'ensemble des accords d'entreprise auront une durée de 5 ans maximum. • Les 3 mois de préavis sont supprimés : les dispositions de l'accord sont immédiatement annulées et cessent de s'appliquer, même s'il n'y a pas de nouvel accord.

Licenciement : Principales mesures dangereuses maintenues dans le projet de loi Travail

Item	Actuellement	Ce que prévoit le projet
<p>Une entreprise peut faire un PSE sans avoir de difficultés économiques</p>	<p>Aujourd'hui, un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques.</p>	<p>Avec la loi El Khomri, une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier. Conséquence : une facilité de licenciement.</p>
<p>La loi facilite les licenciements en cas de transfert d'entreprise</p>	<p>Actuellement, lorsqu'une entreprise vend tout ou partie de son activité, les emplois sont maintenus et les contrats de travail sont automatiquement transférés dans la structure qui rachète l'activité.</p>	<p>L'article 41 du projet de loi permettra de ne reprendre qu'une partie des salarié-e-s <u>et de licencier les autres</u></p>
<p>Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salarié-e-s</p>	<p>Aujourd'hui, lorsqu'un licenciement économique est déclaré nul, par exemple lorsqu'il est fait sans Plan social (PSE), le salarié a droit à sa réintégration. Lorsque celle-ci n'est pas possible (plus de poste correspondant par exemple) le droit prévoit 12 mois de salaires d'indemnités au minimum.</p>	<p>Avec la loi El Khomri, ça sera seulement 6 mois, et uniquement pour les salarié-e-s avec plus de 2 ans d'ancienneté</p>

Temps de travail : Principales mesures dangereuses maintenues dans le projet de loi Travail

Item	Actuellement	Ce que prévoit le projet
<p>Par simple accord on peut passer de 44h à 46h de travail maximum</p>	<p>Aujourd'hui, la durée de travail est limitée à 44h par semaine maximum sur 12 semaines.</p>	<p>Par simple accord d'entreprise, on pourra passer à 46h maximum. A savoir, le projet prévoyait initialement que la plage pouvait être étendue de 12 à 16 semaines</p>
<p>Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos</p>	<p>Le Comité Européen des Droits Sociaux impose que les temps d'astreinte ne soient pas comptabilisés dans les temps de repos.</p>	<p>le projet de loi El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos. De plus, avec le projet de loi, les employeurs ne seront plus obligés de prévenir les salariés de leurs astreintes 15 jours à l'avance</p>
<p>Forfaits-jours</p>	<p>La jurisprudence de la cour de cassation a progressivement contraint les employeurs à préserver le droit des salariés à la santé et au repos. Pour cela l'accord collectif instaurant les forfaits jours doit comporter des mesures concrètes de nature à assurer le respect du décompte effectif des jours et demi-journées travaillés ainsi que des repos, journaliers (11 heures) et hebdomadaires (24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien, soit 35 heures au total) ;</p>	<p>l'employeur ne pourra plus être tenu pour responsable si un-e salarié-e ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés.</p> <p>Note : Le dispositif « forfaits-jours », qui concerne la moitié des cadres, est une exception en Europe. La France a d'ailleurs été condamnée par le Comité Européen des Droits Sociaux (4 fois !).</p>

Temps de travail : Principales mesures dangereuses maintenues dans le projet de loi Travail

Item	Actuellement	Ce que prévoit le projet
<p>Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées</p>	<p>Aujourd'hui, les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà.</p>	<p>Désormais, la direction d'une entreprise pourra fixer, par accord, le taux de majoration à 10 %, même si sa branche professionnelle prévoit des majorations plus importantes.</p>
<p>Temps partiel : des heures complémentaires moins payées</p>	<p>Aujourd'hui, la règle de majoration des heures complémentaires était définie dans la loi de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10% dans la limite d'1/10e des heures prévues dans le contrats • et 25% au delà d'1/10e. <p>Seul un accord de branche pouvait déroger à cette règle et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10%.</p>	<p>Le projet de loi généralise le taux de majoration des heures complémentaires de 10% pour l'ensemble des salarié-e-s (sans accord de branche)</p> <p>A noter : les salarié-es à temps partiel sont à 82% des femmes</p>

Médecine du travail : Principales mesures dangereuses maintenues dans le projet de loi Travail

Item	Actuellement	Ce que prévoit le projet
<p>Changement de mission des médecins du travail</p>	<p>Aujourd'hui, les médecins du travail sont d'abord en charge de la prévention, et se place dans l'intérêt exclusif de la santé du travailleur ou de la travailleuse.</p> <p>Il a pour objectif de maintenir le ou la salarié-e au travail, en proposant des mesures d'adaptation de celui-ci.</p>	<p>La loi El Khomri donne aux médecins du travail une nouvelle mission: attester de « la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise » et « de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté ».</p> <p>Il s'agit clairement d'une sélection médicale par la santé sans projet de prévenir les conditions de travail dangereuses</p>
<p>La visite médicale d'embauche transformée en une... visite d'information</p>	<p>La loi prévoit que chaque salarié-e bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.</p>	<p>La loi El Khomri remplace cette disposition par « une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé ».</p> <p>La visite ne sera donc plus automatiquement réalisée par un-e médecin et le délai est remis aux mains... du Conseil d'Etat (et n'est donc plus garanti dans la loi)</p>

Et encore... : Principales mesures dangereuses maintenues dans le projet de loi Travail

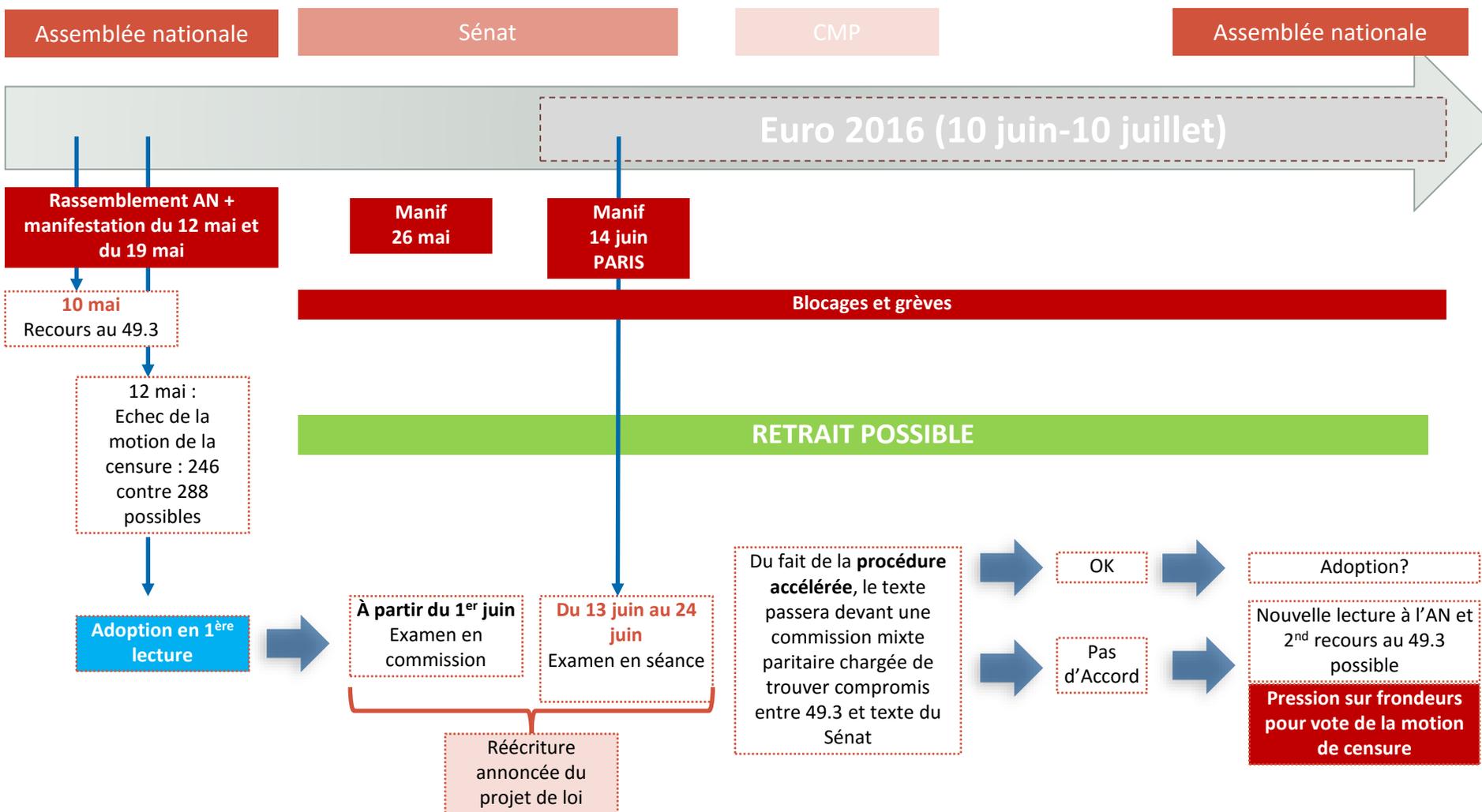
Item	Actuellement	Ce que prévoit le projet
<p>La durée de congé en cas de maladie ou de handicap d'un-e proche n'est plus garantie par la loi</p>	<p>La loi fixe la durée du congé de proche aidant (lorsqu'un-e proche est dans une situation de handicap) et de celui de solidarité familiale (lorsqu'un-e proche est en phase avancée ou incurable d'une maladie grave) à 3 mois minimum, renouvelables.</p> <p>Avec le projet de loi, c'est l'accord de branche ou d'entreprise qui définira sa durée et les conditions pour y avoir accès</p>	<p>Avec le projet de loi, c'est l'accord de branche ou d'entreprise qui définira sa durée et les conditions pour y avoir accès</p>
<p>Les Négociations annuelles sur les salaires pourront être organisées tous les 3 ans par accord de Branche</p>	<p>Actuellement, les Négociations Annuelles obligatoires sur les salaires sont, comme leur nom l'indique, annuelles.</p> <p>Depuis 2015, il est possible de les organiser tous les 3 ans sous réserve d'un accord majoritaire d'entreprise (50%).</p>	<p>Avec la loi El Khomri, il suffira d'un accord de branche pour que ces négociations deviennent triennales (30%).</p>
<p>Le contrat de professionnalisation ne sera plus forcément qualifiant</p>	<p>Aujourd'hui, le contrat de professionnalisation débouche sur l'obtention d'une qualification, qui est ensuite reconnue d'un point de vue salarial par l'Etat et/ou dans les conventions collectives.</p>	<p>Avec la loi El Khomri, le contrat de professionnalisation pourra se limiter à l'obtention d'un simple bloc de compétences non reconnu.</p>

Mesures retirées du projet initial grâce à la mobilisation

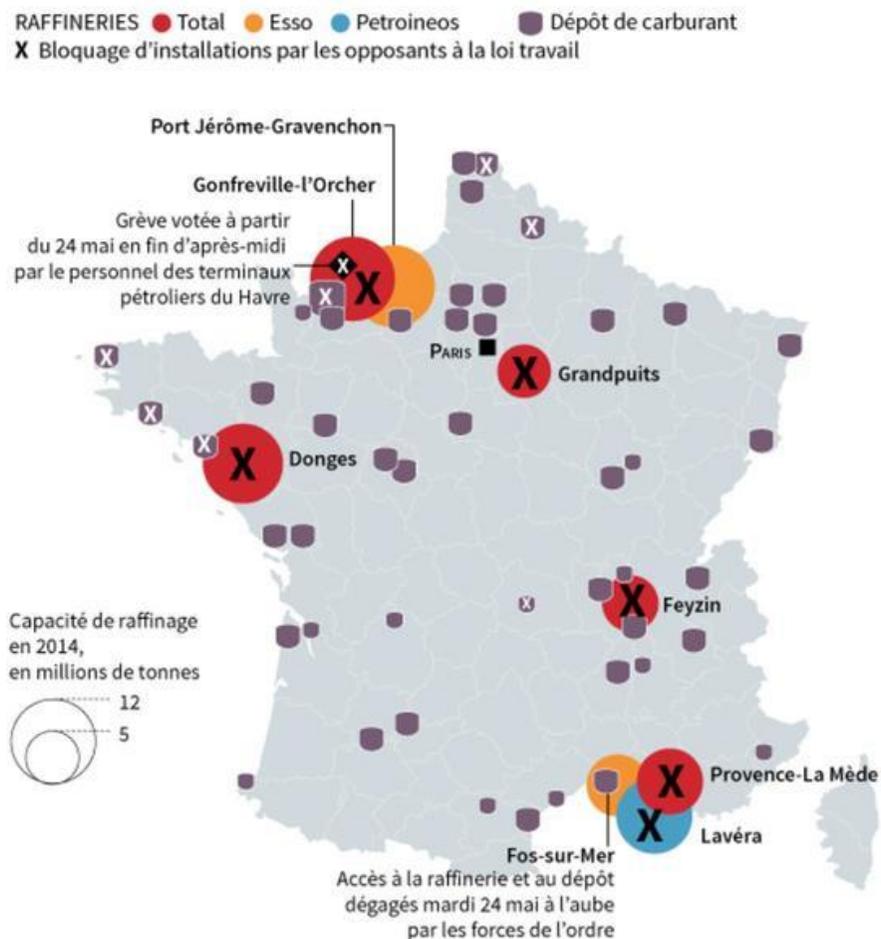


item	Ce que dit le code du travail	Ce que prévoyait le projet de Loi	Etat
Temps de travail des apprentis mineurs	le temps de travail des apprentis mineurs ne peut dépasser 8 heures par jour et 35h par semaine sauf en cas d'autorisation de l'inspecteur du travail, sous le contrôle du médecin du travail.	les entreprises pourront faire travailler les apprentis mineurs jusqu'à 10 heures par jour et 40 heures par semaine. L'inspection du travail n'a plus la possibilité de l'empêcher.	Retirée
Durée du congé en cas de décès d'un proche	la loi fixe une durée minimale de 2 jours de congé d'un-e salarié-e en cas de décès d'un enfant, conjoint-e, parent... (voire plus en cas d'accord de branche plus favorable).	le principe du congé est préservé mais la durée n'est pas fixée . C'est dans les accords d'entreprise ou de branche que la durée sera définie. Sans qu'un minimum ne soit fixé par la loi.	Retirée
Durée maximale de travail de nuit	la durée maximum de travail de nuit est de 40h / semaine pendant 3 mois .	la durée maximum de travail de nuit sera de 40h / semaine pendant 4 mois .	Retirée
Un recours facilité au temps partiel	pour mettre en œuvre le temps partiel, l'employeur devait informer au préalable l'inspection du travail. Cela permettait d'éviter les abus.	Jusqu'à maintenant, Cette information est supprimée et l'employeur peut mettre en œuvre le temps partiel dans l'entreprise de façon unilatérale.	Retirée
Extension du « forfaits-jours », sans accord collectif	Les forfaits jours doivent faire l'objet d'un accord collectif (qui doit comporter des mesures concrètes de nature à assurer le respect du décompte effectif des jours et demi-journées travaillés ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires)	La loi El Khomri prévoyait que les entreprises de moins de 50 salariés n'auraient plus eu besoin d'accord collectif pour mettre en place le forfait jour.	Retirée

Tout est encore possible !!!!!!!!!!!



Carte en date du 24 mai



- **Dans les bibliothèques**
- À la Bibliothèque universitaire des langues et civilisations (la BULAC, une des plus grandes bibliothèques parisiennes) une grève reconductible est en cours depuis le 14 mai.
- À la Bibliothèque Nationale de France Une grève est menée tous les samedis depuis 3 semaines contre la précarité dont sont victimes le employés. Une caisse de grève est également mise en place. La grève a été reconduite pour le samedi 28 mai.
- **À la RATP :**
- Dans les métro parisiens, pas de grève pour le moment, mais un appel à la grève illimitée déposé par la CGT à partir du 2 juin.
- **SNCF :**
- Grève et piquets au technicentre du Landy (La Plaine)
- Grève sur le secteur Paris Nord (Gare du nord et gares rattachées) (*reconduite lundi*)
- Grève sur le secteur Paris Est (*reconduite lundi*)
- Grève à la gare d'Austerlitz (*reconduite lundi*)
- Grève à la gare Saint-Lazare (ainsi que sur les dépôts de Mantes et d'Achères)

Éducation nationale :

Le lycée Jean Rostand de Villepinte est en grève reconductible. Ils ont également publié une lettre à Valérie Pécresse et organisé un rassemblement devant le conseil régional le 19 mai.

Au lycée Mozart du Blanc Mesnil la lutte contre la répression a pris la forme de la grève également.

Une caisse de grève a également été créée.

Dans l'éducation prioritaire de manière large on se mobilise pour plus de moyen, comme en témoigne cette Garden Party organisée le 18 mai devant le ministère.

La poste

Grève reconductible appelée par les syndicats dans deux arrondissements parisiens.

Après leur longue lutte de 2014, les postiers du 92 sont de nouveau en grève reconductible. La semaine dernière, ils ont bloqué les bureaux d'Asnières sur Seine.

Aviation

Une grève est en cours depuis le 17 mai dans la compagnie Air Tahiti. La grève a été reconduite sur des revendications sectorielles.

- **Pétrochimie :**

- La raffinerie de Grandpuits (Seine et Marne) est en grève depuis mardi. (*grève reconduite lundi avec arrêt total*). Les camarades de la raffinerie de Grandpuits réunis en assemblée générale (460 salariés) viennent de voter la poursuite de la grève sur les deux sites jusqu'à vendredi 14h (date de la prochaine AG) à l'appel de FO et de la CGT.
- . La grève concerne, ce jour lundi, celles de Gonfreville-l'Orcher (Seine-Maritime), de Donges (Loire-Atlantique), de Grandpuits (Seine-et-Marne), de Feyzin (Lyon), de Provence-la-Mède (Bouches-du-Rhône) et de Petroineos de la Laréva, à Martigues (Bouches-du-Rhône).
- **Dans la presse :**
- Grève au Parisien le 26 mai

Dans les secteurs bancaires

À la Caisse d'épargne, on atteint des chiffres de 70% de grévistes dans les centres d'appels.

Au crédit agricole, l'Assemblée générale du groupe a été perturbé par un groupe de syndicaliste.

Dans la restauration :

Les grèves perlées dans les Macdo d'île de France se poursuivent.

Quelles actions possibles?

Participation aux manifestations
des 26 mai et 14 juin

Participation à la votation sur la Loi
travail organisée dans les entreprises,
administration et lieux d'études

Caisse de grève pour soutenir les blocages
et grèves

Prise de contact avec les
parlementaires lors du retour du texte à
l'Assemblée pour les inciter à voter
contre

Autres suggestions?

Solidarité financière avec les salariés en grève

~ Organisé par : Info'Com-CGT ~

La protestation contre la loi Travail a pris, ce lundi 23 mai, une nouvelle dimension. Avec des grèves et mobilisations dans les raffineries françaises, nos camarades de la CGT-Pétrole donnent une nouvelle impulsion au mouvement qui doit se propager dans de nombreux secteurs d'activités contre la loi Travail.

Leurs revendications ne sont pas spécifiques à un secteur d'activité : il s'agit d'une grève reconductible afin d'obtenir le retrait de la loi Travail, véritable régression sociale qui veut supprimer de nombreux droits !

Plus de deux Français sur trois se déclarent aujourd'hui opposés à cette loi. Pour soutenir nos camarades grévistes jusqu'au retrait de la loi, Info'Com-CGT lance ce jour un appel à la solidarité financière.

L'ensemble des sommes récoltées sera reversé à partir du 30 mai aux salarié.e.s en grève reconductible selon les modalités déterminées par leurs représentants.

Aidons-les à tenir. Faites un don en ligne sur [ce site qui est sécurisé](#) ou renvoyez votre chèque à l'ordre d'Info'Com-CGT en remplissant le bulletin ici : <http://goo.gl/MvB5sg>

Sur demande, vous pourrez recevoir un reçu. Les noms des donateurs (sauf celles et ceux qui souhaiteront rester anonymes) seront répertoriés sur le site internet de notre syndicat : <http://goo.gl/FO4hxW>.