



Le P'tit Coquelicot

Le trimestriel de la CGT Axway - Juin 2016



LA LOI TRAVAIL : les vraies questions que doivent se poser les salariés

La mobilisation est entrée dans une nouvelle phase : celle de la grève. Avec les dockers, les raffineries, l'électricité, les transports routiers, les intermittents, la SNCF et la RATP et aujourd'hui les éboueurs et les pompiers, ce sont progressivement tous les salarié-e-s qui s'y mettent. Et ce, malgré le déchainement de provocations et de haine de la part des hommes politiques et des médias à l'encontre des grévistes et de la CGT en particulier. Les partisans du diktat libéral mettent toutes leurs forces dans la bataille. Il y a eu les allusions calomnieuses qui tentent de réduire la lutte collective et unitaire des travailleurs à la seule CGT, et l'association honteuse des militants CGT à des preneurs d'otage et des terroristes ; une répression policière qui a fait des centaines de blessés depuis le début du mouvement dont un journaliste, toujours dans le coma ; l'utilisation par le pouvoir des moyens les plus autoritaires pour imposer sa loi (*notamment avec l'usage du 49.3*). Et pourtant, la contestation ne faiblit pas, au contraire elle s'étend petit à petit y compris à l'étranger où des messages de soutien affluent de partout et en Belgique où les travailleurs luttent avec la même force contre un projet similaire.

Ni l'approche des vacances, ni celle de l'Euro 2016, n'entament la détermination des salarié-e-s, des étudiants, chômeurs et précaires dans leur mobilisation. Une mobilisation qui, rappelons-le, est toujours soutenue par plus de 70% des français. Ces derniers mois auront donc été riches en rebondissement mais aussi en perspectives : à chaque mois, de nouvelles formes de luttes et de nouveaux secteurs mobilisés. Il y a eu la mobilisation lycéenne et étudiante, les manifestations unitaires, nuit debout, maintenant les grèves.

Autant d'initiatives qui démontrent que seule la lutte est à même de porter des perspectives de transformation sociale, une lutte toujours puissante et qui n'a jamais été aussi dynamique et diversifiée. La lutte de classe n'est pas morte et ce sont nos dirigeants qui nous le rappellent quotidiennement : que penser ainsi des propos de M. Macron face à un gréviste : «*Vous n'allez pas me faire peur avec votre tee-shirt. La meilleure façon de se payer un costard, c'est de travailler*»? Quotidiennement ce sont des hommes politiques de droite et du PS, des «*experts*» et des journalistes acquis au pouvoir qui s'expriment, non plus pour nous dire que l'on a rien compris au projet comme au début de la mobilisation, mais pour nous insulter quand ils remettent en cause la représentation syndicale pourtant issue du suffrage démocratique des salariés, ou le droit de grève quand celui-ci est assimilé à une prise d'otage ou à un manque de solidarité face aux inondations. **Pourtant, la CGT a plus d'adhérent-e-s que tous les partis politiques de France réunis !**



Alors oui ! Réaffirmons-le : le principe de la grève est de porter préjudice économiquement à ceux qui nous attaquent socialement. Nous l'assumerons jusqu'au bout et nous l'encourageons partout où les salarié-e-s peuvent le faire valoir.

Mais il convient aussi de rappeler pourquoi nous luttons car contrairement à ce que peut prétendre la CFDT sur l'amélioration supposée du projet de loi, rien n'a été réglé. Le gouvernement, pas une seule fois, n'a choisi de renégocier les points les plus bloquants de la Loi :

- L'inversion de la hiérarchie des normes qui inclurait notamment la hausse des maxima de temps de travail, et la baisse de la majoration des heures supplémentaires et complémentaires.
- L'accord de maintien dans l'emploi qui s'appliquerait y compris en l'absence de réelles difficultés économiques et permettra de baisser les salaires et d'augmenter le temps de travail.
- La facilitation des licenciements économiques qui pourra intervenir dans le cas d'une baisse du chiffre d'affaire ou des commandes consécutives à quelques mois.
- Le recours au référendum d'entreprise qui permettra de contourner les décisions des syndicats majoritaires quand bien même ces derniers ont été élus pour représenter les salariés et qui se basera sur un chantage permanent à l'emploi.
- La destruction de la médecine du travail avec la suppression de la visite médicale d'embauche obligatoire, et la refonte des missions de la médecine du travail qui passe d'une logique préventive à une logique de contrôle de l'aptitude.

☞ Suite de l'article page 2

Retrouvez-nous sur le Net :

<http://axway.reference-syndicale.fr/>

Au sommaire

Page 1 à 4 Loi Travail : les risques pour les salariés.

Page 2 Salaire médian chez Axway.

Elections professionnelles CE/DP.

Alors, posons quelques questions :

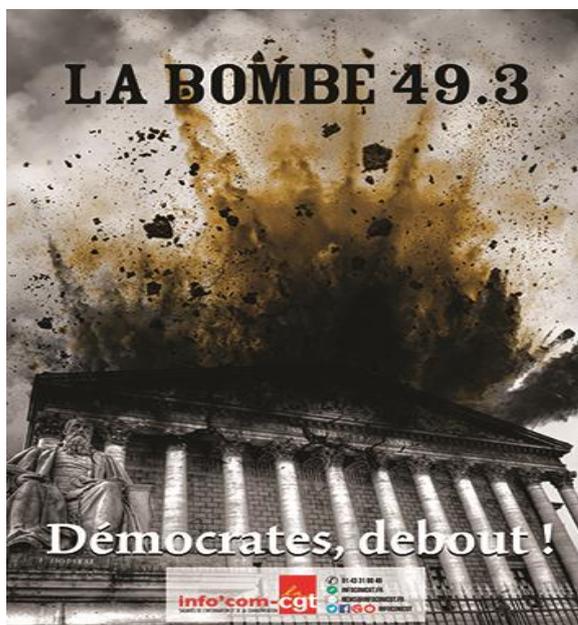
Souhaitez-vous que votre patron vienne vous voir et vous explique qu'à cause d'une baisse du chiffre d'affaires, vous ferez désormais dix heures de travail de plus par semaine pendant 5 ans pour un salaire équivalent et que si vous refusez il vous licenciera pour « cause réelle et sérieuse » sans recours possible ?
Souhaitez-vous que des accords d'entreprise qui étaient favorables aux salarié-e-s et avaient été obtenus de haute lutte soient remis en cause tous les 5 ans ?
Souhaitez-vous voir disparaître une partie des emplois de votre entreprise au cours d'un rachat, suite à la suppression du transfert obligatoire et automatique de l'intégralité des salarié-e-s jusqu'alors prévu par la loi ?
Souhaitez-vous faire des heures supplémentaires majorées à 10% au lieu de 25 et 50% ?

On pourrait multiplier ces exemples : généralisation des forfaits-jours, possibilité de travailler 46h maximum par semaine au lieu de 44h, sous-rémunération des temps partiels, possibilité de négocier les NAO tous les trois ans... Avec cette loi, il y aura beaucoup plus de libertés ... pour licencier, précariser et exploiter les salariés. Que l'on ne se trompe pas : cette loi n'est qu'un début, elle laisse la porte grande ouverte à la prochaine étape qui est déjà dans la tête de tous les bourreaux des droits sociaux qu'ils soient du MEDEF, du PS ou des Républicains : la fin des 35 heures et du CDI !

Alors, est-ce conservateur de vouloir préserver sa dignité ? Ce n'est pas la CGT qui a fixé un niveau trop élevé de lutte mais bien le gouvernement qui n'avait aucune nécessité, ni aucune légitimité pour imposer une telle Loi à un an des présidentielles. Et ni l'Euro, ni les inondations, n'y feront rien : il existe un impératif de résistance.

Une résistance que tous les salariés, précaires, chômeurs et étudiants doivent construire ensemble jusqu'au retrait TOTAL de cette Loi !

Fédération CGT des Sociétés d'études 10 juin 2016



RENCONTRE ENTRE la CGT ET LA DIRECTION D'AXWAY

Suite aux échanges de courrier entre notre section syndicale CGT et M. Jean-Marc Lazzari (voir le *Mini Coquelicot* des mois de [mai](#) et [juin](#)), une rencontre est prévue dans la semaine du 20 au 24 juin. Nous vous tiendrons bien évidemment informés des résultats de cette réunion.

Elections professionnelles CE/DP : 4 syndicats signataires sur 9

Après de longs mois de négociations au niveau de l'UES, rassemblant autour de la table 9 organisations syndicales et l'ensemble des directions des entreprises de l'UES Sopra Steria Group, 4 syndicats ont annoncé leurs signatures du projet de protocole pré-électoral : CFTD, CFTC, FO et CFE-CGC. Pour que ce protocole soit valable, il nécessite la double majorité en nombre de syndicats et en termes de représentativité. Il manquait donc encore au moment du bouclage de votre *Coquelicot* une cinquième signature pour atteindre cette double majorité.

4128 € bruts

C'est le salaire MEDIAN chez Axway en 2015. Ce chiffre a été fourni par la direction d'Axway dans le cadre de l'information du Comité d'entreprise sur le bilan social pour l'année écoulée.

Certains d'entre nous pourront se positionner par rapport à ce montant et, peut-être, faire l'amer constat qu'ils sont loin, bien loin de cette médiane ...



Retrouvez [La CGT Axway](#) sur JIVE le réseau social d'Axway

Si la loi passe, quels changements par rapport à aujourd'hui ?

Actuellement

Une loi qui encadre l'accord d'entreprise

Il existe une hiérarchie entre les normes : un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable qu'un accord de branche, et un accord de branche ne peut pas être moins favorable que la loi. Cependant, dans certaines situations un accord d'entreprise peut contenir des dispositions moins favorables que la loi, mais cela reste encadré par le Code du travail.

Si la loi passe

L'accord d'entreprise dicte sa loi

L'accord d'entreprise devient prioritaire pour la détermination de la plupart des règles applicables aux salariés. La hiérarchie traditionnelle entre les normes disparaît. On passe du système de la dérogation à celui de la suppléativité : la loi ne s'applique que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise ou de branche. Il n'est plus question de la dérogation à la norme supérieure mais d'un renversement de la hiérarchie.

Incertitude sur vos dates de congés payés

Votre employeur peut modifier vos dates de congés mais il doit, sauf circonstances exceptionnelles, respecter un délai d'un mois avant votre départ en vacances pour le faire.

Incertitude renforcée sur vos dates de congés payés

Votre employeur peut toujours modifier vos dates de congés et le délai dont il dispose pour le faire avant le départ est fixé par accord collectif. Ce délai peut donc être d'un mois comme de 3 jours. Il va falloir investir dans les assurances annulation...

Licenciement économique

Les motifs économiques sont définis par la loi, et les juges ont la possibilité de vérifier que les entreprises ont de réelles difficultés économiques.

Licenciement économique

Les juges n'ont plus la possibilité d'apprécier la réalité des difficultés économiques invoquées par l'entreprise ! Celles-ci peuvent licencier encore plus facilement pour motif économique même si elles réalisent des bénéfices.

Délai de prévenance

Pour certains sujets (astreintes, temps partiel ou modulation du temps de travail), votre employeur est tenu de respecter un délai de prévenance entre le moment où il vous informe du fait que vous allez devoir travailler et la période de travail.

Délai de prévenance

L'ensemble de ces délais de prévenance est revu à la baisse. Comment prévoir des rendez-vous ou des sorties si votre employeur peut vous prévenir à la dernière minute de votre emploi du temps ?

AME (Accords de maintien de l'emploi)

Les accords de maintien dans l'emploi créés en 2013, ne peuvent être signés qu'en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles ». Seule une dizaine d'accords d'entreprise ont été signés et une analyse négative en a été faite lors du bilan de la loi Sécurisation de l'emploi.

APE (accord de préservation de l'emploi) et ADE (accord de développement de l'emploi)

APE et ADE peuvent être signés alors même que votre entreprise n'a aucun problème économique. Ce doit être l'une de ces fameuses dispositions pour lutter contre le chômage...

Validité des accords collectifs

Un accord d'entreprise est valable s'il est signé par les délégués syndicaux représentant 30% des

Référendum d'entreprise

Les délégués syndicaux pourront être contournés ! Si l'accord ne recueille pas le pourcentage de

suffrages, et s'il ne fait pas l'objet d'une opposition des syndicats majoritaires non signataires.

signatures syndicales suffisant pour être validé, l'employeur peut mettre en place un référendum pour le faire approuver directement par les salariés. Très bel outil pour le chantage à l'emploi...



Modulation du temps de travail

La durée du travail peut être annualisée par accord, ou calculée sur une période de 4 semaines maximum, sur décision unilatérale de l'employeur.

Modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail pourra être faite sur 3 ans par accord de branche. Le pouvoir unilatéral de l'employeur sur ce sujet est aussi renforcé.

Fractionnement du repos

Tous les jours, vous devez être en repos pendant 11 heures consécutives et disposer de votre temps librement. Il s'agit d'une question de santé et d'émancipation.

Fractionnement du repos

Une concertation est ouverte pour les salariés au forfait qui télétravaillent afin de leur imposer le fractionnement de leur temps de repos. Vos 11h de repos ne sont plus forcément consécutives, une heure par ci, une heure par là. Vive la micro-sieste !

60 heures / semaine

Vous pouvez être amené à travailler, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures par semaine. Cependant, la durée de cette augmentation est strictement limitée dans le temps par l'autorité administrative.

60 heures / semaine

Le temps de travail maximum est toujours de 60 heures par semaine, mais l'autorité administrative n'a plus aucun contrôle sur la durée de cette augmentation du temps de travail... qui durera autant que durent les « circonstances exceptionnelles ».

La pleine appréciation du juge

Le Code du travail fixe quelques montants minimum d'indemnisation en cas de licenciement injustifié, mais c'est au juge d'apprécier réellement votre préjudice et de le réparer intégralement.

Un juge sous liberté surveillée

Pour rassurer les employeurs licencieurs, le gouvernement voulait imposer des indemnités maximum (un plafond) en cas de licenciement injustifié. Les indemnités prévues étaient ridiculement basses. Un an et demi d'ancienneté ? Vous pouvez passer à la caisse, ça fera 3 mois de salaire. Ce barème a été supprimé dans le projet de loi rectificatif, mais il devrait malheureusement devenir « indicatif ». C'est ce qu'on appelle sortir par la porte pour rentrer par la fenêtre.

Pseudo-contreparties "Garantie jeunes"

Elle existe déjà, hors loi travail, et sa généralisation est prévue pour 2017... Recyclage !

Pseudo-contreparties Le CPA, une coquille vide

Le CPA n'existe pas en tant que tel aujourd'hui, mais toutes les mesures qui le composeront sont déjà existantes (compte personnel de formation et compte de prévention de la pénibilité). Recyclage bis !