BULLETIN D'INFORMATION DES SALARIES DES ETUDES D'ADMINISTRATEURS ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES
N°81 – Juillet 2017

Projet de loi d'habilitation – Partie I

Le projet de loi d'habilitations contient 6 pages et 9 articles [http://www.soc-etudes.cgt.fr/vie-federale/actualites/tracts-documents-autres-cgt/3040-projet-d-ordonnances-macron].

Il liste les domaines de régression sans entrer dans le détail des dispositions que le gouvernement continue soigneusement de cacher. Mais ce texte apporte des précisions qui malheureusement sont celles énumérées dans nos bulletins précédents. Que l'on en juge :

Négociation Collective [Article 1 et 2 du projet de loi]
Primauté de l'accord collectif sur l'accord de branche et le contrat de Travail

➡ Licenciement pour cause réelle et sérieuse en cas de refus du salarié-e de se voir imposer des dispositions dérogatoires moins favorables à son contrat de travail. Il reste à savoir quels seront les types d'accords qui s'imposeront. C'est déjà possible avec les accords concernant les difficultés économiques de l'entreprise, la mobilité géographique et la préservation ou développement de l'emploi. Le gouvernement entend unifier ces ruptures de contrat de travail afin qu'elles se fassent plus rapidement.
Des salarié-es Kleenex en quelque sorte.

➡ L'ordonnance précisera les thèmes dont il y aura :
- La primauté des accords d'entreprise,
- La primauté des accords de branche,
- La possibilité par la branche de verrouiller toute négociation dans l'entreprise.

La Loi précédente (Loi travail ou El Khomri) avait déjà commencé le travail de remise en cause de la hiérarchie des normes en permettant aux accords d'entreprise de déroger en moins favorables aux accords de branche concernant les congés et le temps de travail. La CGT l'avait alors combattue parce que le principe de hiérarchie garantit la progression des droits et acquis pour tous les salarié-es. En effet, la hiérarchie des normes c'est :
→ Le code du Travail comme socle de droit minimum pour tous les salarié-es,
→ La convention collective de branche qui améliore la convention collective,
→ L'accord d'entreprise qui améliore le Code du travail.

Et nous le savons bien, les acquis les plus importants viennent de la convention collective. Elle permet, dans chaque branche, de doter les salarié-es de protections, de garanties et de droits quelle que soit la taille de l'entreprise.
→ Le fait de renvoyer tout à l'entreprise aura pour conséquence la mise en compétition des salarié-es entre eux et se traduira, par conséquent, par une baisse des salaires, des droits et des acquis au nom de l'emploi au prétexte de la soi-disant baisse du « coût du travail ».
→ Faciliter le référendum pour validation d'accord. Il s'agit en fait de permettre aux employeurs de contourner les organisations syndicales, pour mieux faire pression sur les salarié-es par des chantages de toute nature.
→ Fusion en une seule instance, les délégués du personnel, le comité d'entreprise, de sécurité et des conditions de travail. Donc moins de représentants du personnel, pour défendre les intérêts des salarié-es. Mais le gouvernement ne s'arrête pas là puisqu'il va revoir les missions et les modalités de recours à une expertise. Cette instance unique pourra négocier des accords sans que l'on sache dans quelles conditions.

Enfin, il est prévu que les mandats successifs des représentants du personnel soient limités.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr