



LOI TRAVAIL XXL

Des arguments pour le débat



Fédération CGT des Sociétés d'Études

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

En guise d'introduction :

Il nous ait apparu important de réunir les fiches confédérales sur la loi travail XXL dans un petit livret afin que chacune et chacun puisse les distribuer et/ou aller au débat avec les salarié-es.

Le combat ne fait que commencer. Nous devons nous mettre en ordre de bataille pour gagner. Et informer et débattre avec tous les salarié-es sont des actions structurantes de notre stratégie qui vise à convaincre si il en était encore besoin de la nocivité de ces ordonnances.

Il est de notre responsabilité de faire grandir la mobilisation dans les entreprises si nous ne voulons pas que le code du travail soit détruit.



FUSION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le patronat ne cesse de considérer le travail comme un coût, mais il estime aussi que les instances représentatives du personnel (DP-CE-CHSCT-DS) sont un frein au toujours plus de productivité et de rentabilité. A défaut de pouvoir les supprimer, il réclame de les regrouper afin de réduire leurs rôles et prérogatives.

POURQUOI LA CGT S'Y OPPOSE :

- **Risque d'institutionnalisation et d'éloigner le syndicat du terrain :** le regroupement des instances va mécaniquement faire supporter au même délégué toutes les prérogatives. Déjà, l'institutionnalisation de certains représentants syndicaux existe. Avec la fusion des IRP, il y a un danger de professionnalisation et d'un syndicat coupé de la réalité du travail et de la défense des salariés. le syndicalisme n'a pas besoin de ça, ce que veulent les salariés ce sont des syndicats proches d'eux.
- **La place essentielle du CHSCT (comité d'hygiène sécurité condition de travail) dans la démarche revendicative à partir du travail que développe la CGT.**

Le CHSCT a un rôle essentiel pour agir sur l'organisation, le sens et le contenu du travail, il est le seul rempart aux organisations du travail qu'impose l'entreprise, souvent néfaste à la santé et sécurité des salariés (cadences infernales, mal travail, productivité, Lean management, sous-effectif...).

- **Le patronat veut éviter la justice.**

La construction du droit du travail depuis 120 ans, a acté la subordination du salarié (contrat de travail) à un devoir pour l'employeur de mise en santé et sécurité de ses salariés.

C'est de cette obligation que le patronat souhaite se débarrasser depuis 120 ans aussi. En fusionnant les instances, le CHSCT qui avait la personnalité morale et civile lui permettant d'ester en justice, pouvait stopper des projets néfastes à la santé sécurité des salariés. Les deux tiers des salariés considèrent les conditions de travail et de vie au travail comme une priorité. Un dernier sondage indique que 83% d'entre eux ne souhaitent pas la fusion des IRP.

Actuellement :

LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les entreprises ayant moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui ont les prérogatives et missions du CHSCT. Au-dessus de 50 salariés, le CHSCT intervient sur la prévention des risques, la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Autre aspect du projet gouvernemental de fusion des IRP, la délégation unique qui en découlerait serait aussi l'instance de négociation, spoliant ainsi les organisations syndicales de leur pouvoir et prérogative en matière de négociation, le délégué syndical ne serait plus qu'un simple « représentant ».

CE QUE PROPOSE LA CGT :

- Le droit de se syndiquer et de s'impliquer dans le syndicat de son choix sans entrave ni discrimination, pour 40% des salariés estiment que c'est la peur de discriminations ou de représailles qui est le premier frein à leur engagement dans un syndicat.
- Nous voulons améliorer le droit d'expression des salariés sur la qualité de leur travail afin que les critères du travail soient des critères déterminants des décisions prises au plus haut niveau des entreprises (c'est ce que préconisait Madame PENICAUD en 2010, avant d'être ministre dans un rapport sur le bien-être au travail).
- Nous demandons l'élection directe des membres du CHSCT.
- La mise en place de CHSCT de sites (industriels ou de services). Une meilleure représentation collective pour les salariés des TPE et PME.
- Le Comité d'Entreprise (CE) doit avoir un droit suspensif sur toute procédure de licenciement. Plus généralement, nous exigeons des droits d'intervention sur les orientations économiques et les choix stratégiques de l'entreprise.
- Nous demandons que le nombre des représentants des salariés dans conseils d'administration soit augmenté afin de renforcer leur mission.

Actuellement :

DELEGUE DU PERSONNEL

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, ces derniers peuvent élire un délégué du personnel. Celui-ci a pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et les autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Il peut saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Actuellement :

LE COMITE D'ENTREPRISE

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. Il permet l'expression collective des salariés à partir de leur intérêt sur les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, sur l'organisation du travail, la formation professionnelle. Il doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment les effectifs, le temps de travail, les conditions d'emploi et de travail et de formation professionnelle. C'est aussi la gestion des activités sociales et culturelles dont tous les salariés, notamment TPE/PME devraient pouvoir bénéficier aussi.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est un contrat déséquilibré dès son élaboration. En effet, l'employeur et le salarié ne sont pas dans une égalité de rapport de forces au moment de sa signature. L'un propose sa seule force de travail, l'autre choisit le salarié dans un contexte économique où le niveau du chômage et de la précarité lui permettent de définir à la baisse les dispositions de ce contrat. Pour autant, certains éléments du contrat de travail, prévus dès l'embauche du salarié, constituent une garantie de droits pour celui-ci.

Droit de refuser la modification de son contrat de travail :

La rémunération de base (montant, mode de calcul, rémunération variable ou non, certaines primes), la qualification et la durée du travail sont les principaux éléments qui constituent le contrat de travail, que celui-ci soit écrit ou non écrit. Ce sont des « *garanties de base* » pour les salariés.

Toute modification du contrat de travail et des éléments qui le constituent, nécessite l'accord de l'employeur et du salarié. Comme tout contrat, des modifications ne sont possibles qu'avec l'accord des différentes parties qui l'ont contracté, ces dernières devant alors signer un avenant modifiant le contrat initial. Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, il ne peut pas être sanctionné pour ce motif et encore moins être licencié ! Le refus est un droit pour le salarié.

Il en est de même d'un accord d'entreprise, celui-ci ne peut pas modifier le contrat de travail du salarié sans l'accord de ce dernier.

Un droit remis en cause au fil des années :

C'est ce principe qui a été remis en cause par différents textes :

- D'abord par la loi Aubry de 1998, selon laquelle un accord collectif prévoyant le passage aux 35 heures sans diminution de salaire, s'imposait au salarié. La durée du travail était donc modifiée sans l'accord du salarié, mais dans un sens plus favorable pour lui car sans diminution de salaire.
- Puis par la loi « *Aubry II* » de 2000, selon laquelle un accord collectif prévoyant une annualisation du temps de travail s'impose au salarié, et ce, alors même que cette annualisation lui est défavorable (non-paiement des heures supplémentaires).
- Ensuite par la loi de « *sécurisation de l'emploi* » de 2013 selon laquelle un accord collectif de mobilité ou des accords de maintien de l'emploi pouvaient modifier le lieu de travail, la durée du travail, ou encore la rémunération du salarié sans son accord. Les accords de maintien de l'emploi ne peuvent être conclus qu'en cas de difficultés économiques.

- Enfin, par la loi « *El Khomri* » de 2016 qui crée les accords collectifs de développement ou de préservation de l'emploi, permettant de diminuer la rémunération et d'augmenter la durée du travail sans l'accord du salarié. Mais la loi « *El Khomri* » de 2016 va encore plus loin que la loi de 2013, car ces accords peuvent être conclus alors même que l'entreprise ne connaît aucune difficulté économique !

Dans tous ces cas, si le salarié refuse la modification de son contrat de travail par l'accord collectif et/ou la loi, il peut valablement être licencié...

Un projet d'ordonnance qui va encore plus loin :

Les projets d'ordonnance « *Macron* » ont pour volonté de pousser encore plus loin cette précarisation et flexibilisation du contrat de travail en prévoyant encore plus de cas pour lesquels un accord d'entreprise peut s'imposer à lui.

A ce jour, le gouvernement ne donne pas plus de détails sur son projet... Pour autant, il est clairement établi que l'ambition politique, sous couvert de lutte contre le chômage de masse, est de contraindre le salarié à devoir accepter tout changement de lieu de travail, de temps de travail et de rémunération, sans aucune possibilité de s'y opposer.

Le contrat de projet ou de mission :

Aujourd'hui, le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est la norme. Le salarié ne peut être licencié que si l'employeur justifie d'un motif réel et sérieux.

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD) permet à l'employeur d'embaucher des salariés pour une durée prévue dans le CDD. Ce CDD ne peut être conclu que dans des cas précis : accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent... Sauf exception, le contrat ne peut pas être rompu avant son terme et le salarié perçoit une prime de précarité pour compenser le caractère temporaire de son contrat.

Mélangant le pire de ces deux contrats, le projet d'ordonnance « *Macron* » veut créer un contrat de « *projet* » ou de « *mission* ». Ce contrat serait conclu afin de réaliser une mission ou un projet. Ce serait une sorte de CDI qui autoriserait l'employeur à licencier le salarié dès lors que la mission ou le projet prendrait fin, sans le versement d'une prime de précarité.

LA CGT PROPOSE :

L'horaire et la durée du travail, la qualification et la classification, la rémunération, le lieu de travail sont des éléments essentiels pour tout salarié. Ils doivent être garantis afin de ne pas nuire à l'équilibre entre activité professionnelle et vie privée. Ils permettent une stabilité, une pérennité des conditions d'emploi, c'est aussi là des éléments permettant au salarié de se

projeter dans l'avenir, de porter des projets. Leur « *sacralisation* » dans le contrat de travail est un élément de protection et de sécurité pour le salarié.

Le contrat de travail ne devrait, dans aucun cas pouvoir être modifié sans l'accord du salarié !

Les salariés ont également le droit à une organisation du travail qui respecte leur vie personnelle et familiale. Chaque modification des conditions de travail du salarié (organisation du travail, tâches à accomplir, lieu de travail etc.) devrait être justifiée par des raisons objectives, vérifiables par le juge, et proportionnées à l'atteinte causée au salarié dans sa vie personnelle et familiale.

La vie des salariés n'appartient pas à leur employeur !

Le CDI doit rester la norme. La CGT revendique la création d'un nouveau statut du travail salarié, dans lequel chaque salarié aurait des droits rattachés à sa personne mais garantis collectivement –code du travail, conventions collectives, et non à son contrat de travail : le salarié aurait notamment droit à une évolution de carrière et à une rémunération toujours progressives.

LA FIN DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE ???

Depuis le 1er septembre 2011, chaque salarié d'une entreprise de moins de 1000 salariés doit se voir proposer un « *Contrat de Sécurisation Professionnelle* » (CSP) en cas de licenciement pour motif économique.

Ce dispositif, sensé aider les salariés à retrouver un emploi plus rapidement, repose sur trois « *pilliers* » :

- Un accompagnement renforcé.
- Une indemnisation améliorée.
- Un accès à la formation simplifié.

Depuis l'accord du 8 décembre 2014 et l'arrivée du compte personnel de formation (CPF), dont la mobilisation a été rendue obligatoire pour accéder à une formation dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), le 3e pilier s'est fortement restreint.

Le CSP peut durer 12 mois. À ce terme, la personne licenciée rentre dans le « *régime général* » d'assurance chômage.

Un accompagnement renforcé :

- *Un entretien personnalisé dans les 8 jours suivant l'adhésion au CSP*
- *Un suivi personnalisé pendant toute la durée du CSP*
- *Un accès à toute une série d'actions telles que : Bilan de Compétence, entraînement à la recherche d'emploi, appui à la maîtrise des savoirs de base, accès à la formation, aide à la reconversion, à la création d'entreprise...*

Une indemnisation améliorée :

- *75% du salaire brut antérieur (contre 57% dans le cadre du régime général).*

Ce dispositif n'est pas le fruit de la générosité patronale. Il fait suite à d'autres qui, tous, ont plus ou moins démontré leur efficacité pour un retour à l'emploi rapide et durable :

- La convention de conversion, en 1983, était sensée compenser la suppression de l'autorisation administrative de licenciement ;
- Le Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (Pare) anticipé à partir de 2001, où le salarié bénéficiait d'un accompagnement pendant son préavis ;
- La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) voit le jour en janvier 2005. Elle prévoit un accompagnement et une indemnisation renforcée pendant 8 mois ;
- Parallèlement, le gouvernement expérimente le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) dans 7 bassins d'emploi. Dispositif porté par les représentants CGT aux ASSEDIC de l'époque, qui améliore le CRP.

Un rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) sur le contrat de sécurisation professionnelle d'avril 2013 révèle que 79% des adhérents au CSP sont issus d'entreprises de moins de 50 salariés. La durée moyenne de présence dans le dispositif du CSP est de 8 mois.

Selon le bilan CSP 2015 publié par l'Unedic, le reclassement des bénéficiaires du CSP 2015 (126 000 licenciés économiques ont adhéré au CSP dans sa version 2015), la part des bénéficiaires toujours inscrits à Pôle emploi au-delà de douze mois se situe à 61 % entre 2014 et 2015.

Si ce dispositif a amélioré les précédents, il reste encore loin des objectifs de la CGT. C'est ce que d'autres appellent la flexi-sécurité, loin de la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels que nous revendiquons !

LES PROPOSITIONS DE LA CGT :

La CGT propose que les droits liés à la personne du salarié soient garantis au plan interprofessionnel et opposable à tout employeur :

- Chaque salarié doit pouvoir conserver ses acquis professionnels et de leur progression, salaire, ancienneté, qualification, etc.) même en cas de rupture du contrat de travail, de changement d'entreprise ou de branche.
- Les garanties collectives doivent avoir un socle interprofessionnel, être liées à la personne, afin que chaque salarié en bénéficie quel que soit

l'employeur ou la branche.

Dans ce cadre, la CGT propose un nouveau statut du travail salarié (NSTS) garantissant à tous les salariés sans discrimination :

- **Le droit à l'emploi** : Le contrat à temps plein à durée indéterminée, ou l'emploi statutaire, doit être la règle d'embauche.
- **Le droit à la formation continue** : Chaque salarié doit pouvoir disposer d'au moins 10 % de son temps de travail pour la formation professionnelle de son choix, payée et considérée comme du temps de travail.
- **Le droit à une carrière** : Tout salarié devrait avoir au moins doublé son salaire d'entrée dans la vie professionnelle, en arrivant à l'âge de la retraite. Pour cela, doivent être assurés, même en cas de changement d'employeur :

- **Le droit à un salaire conforme aux besoins et à la qualification**, la garantie d'un déroulement de carrière, la validation des acquis de l'expérience, l'égalité entre les hommes et les femmes.

- **Le droit à une Sécurité Sociale professionnelle** : le contrat de travail doit être prolongé même en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi, jusqu'à l'acceptation par le salarié d'un emploi qui soit au moins du même niveau de qualification et de salaire.

Un ensemble s'inscrivant dans une sécurité sociale professionnelle garantissant :

- de la sortie de l'école à la fin de la vie active, chacune, chacun doit être assuré-e du droit à l'emploi, à la progression professionnelle et salariale, à la formation continue, à la protection sociale et à la retraite, à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles :
 - qualifications et évolution de salaire, tout au long de sa vie professionnelle ;
- de la sortie de l'école à la fin de la vie active, chacune, chacun doit être assuré-e du droit à l'emploi, à la progression professionnelle et salariale, à la formation continue, à la protection sociale et à la retraite :
- La mobilité doit être un droit des salariés, non une obligation. Chaque nouvel employeur doit être tenu de respecter les droits antérieurement acquis par le salarié : ancienneté, salaire, qualification, formation, protection sociale, etc ...

EN MARCHÉ ... vers la précarité !

Laurence Parisot (ex Présidente du Medef) « *La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ?* »

La précarité, le Medef en rêve, la CGT la combat !

Pour faire simple, avec le projet de réforme du droit du travail, les salariés enchaîneraient les contrats précaires, seraient licenciés au bon vouloir de l'employeur et ne seraient pas ou peu indemnisés de leurs licenciements.

C'est sûr qu'ils vont devoir libérer de l'énergie pour survivre et chercher du travail en permanence !

Sur les 25,8 millions d'emplois que compte la France, **3,4 millions de personnes ont un statut précaire**. Il s'agit principalement de contrats à durée déterminée (7,5% du total des emplois) et des intérimaires (2%). Ces données de l'Insee oublient l'emploi à temps partiel et n'intègrent pas les précaires non-salariés, dont une partie, surtout la moins qualifiée, est soumise aux aléas des contrats au jour le jour. Elles masquent aussi le fait que, malgré leur contrat à durée indéterminée, une partie des salariés les moins qualifiés, notamment dans les PME, sont peu protégés des fluctuations économiques.

La précarité se développe sur le long terme avec une détérioration globale des conditions d'emploi accentuée par les différentes lois flexibilisant le marché du travail (loi de 2008 portant modernisation du marché du travail, celle de 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les lois Macron, Rebsamen relatives au dialogue social, El Khomri). Cette précarisation de l'emploi met à mal nos régimes de retraite et le financement de la protection sociale. Elle frappe toutes les catégories d'âges, mais encore plus fortement les jeunes.

Plus de la moitié des 15 à 24 ans ont un emploi précaire en 2014, contre 17% au début des années 1980. Pour les 25-49 ans, le taux est passé de 3 à 10%.

8 recrutements sur 10 se font aujourd'hui par CDD, de plus en plus courts. Pour les jeunes, notamment peu qualifiés, l'emploi précaire est devenu un sas d'entrée dans l'emploi, dans lequel une partie reste enfermée un grand nombre d'années. L'âge moyen d'accès au premier CDI est passé en 15 ans de 22 ans à 27 ans, alors que le nombre d'années d'études a eu tendance à décroître [rapport loi travail 2016 – commission des affaires sociales].

../..

La précarisation massive de l'emploi, la dégradation des conditions de travail, l'accroissement des inégalités sociales et des revenus traduisent mieux que tout discours l'importance du changement de société qui est en train de

se produire. Depuis quelques années, la précarité envahit peu à peu la vie quotidienne des Français. Elle s'est insinuée dans les domaines, jusqu'alors considérés comme les bases de la cohésion sociale -l'emploi, l'école, le logement, la famille - qu'elle a radicalement contribué à transformer. Pour les précaires, c'est la « *vie au fil des jours* », d'une semaine sur l'autre, sans pouvoir faire de projets. C'est l'impossibilité de construire son avenir, d'avoir par exemple une maison, de pouvoir fonder une famille, d'accéder à l'autonomie en devant toujours compter sur le soutien moral et financier des parents et de l'entourage. C'est l'accès au crédit impossible car sans certitude de pouvoir rembourser les traites.

C'est encore être contraint de faire les boulots que les autres ne veulent pas faire, être cantonné à une « *variable d'ajustement* », avec pour horizon le travail jusqu'au bout sans pouvoir penser à la retraite.

Il faut maintenant admettre que la précarité représente une menace réelle pour la santé, non seulement des catégories sociales les plus défavorisées, mais également -même si cela est encore difficile à évaluer avec précision, de tous ceux qui, théoriquement plus favorisés, doivent aujourd'hui vivre et travailler dans des conditions sans rapport avec leur qualification et le niveau de vie qu'ils étaient encore en droit d'espérer il y a seulement quelques années.

A terme, c'est une proportion considérable de la population qui pourrait voir sa santé menacée par ces processus massifs de précarisation, de dégradation des conditions de travail et de la diminution de la solidarité nationale.

Loi travail XXL : la volonté de généraliser le contrat de chantier

Prétendument collée aux nouveaux métiers, cette mesure préfigurerait la fin du CDI pour tous. Le Patronat en salive !

Utilisé notamment dans le BTP et par 400 entreprises de l'ingénierie (branche Syntec-Ingénierie, ce type de contrat de travail ultra souple pour l'employeur, n'a de CDI que le nom. Sa rupture est prévue dès la signature, au terme du chantier ou de la mission. Nul besoin de passer par la case licenciement économique et c'est encore plus sûr juridiquement pour l'employeur que le CDD, dont l'utilisation est encadrée par la loi. C'est le retour assuré pour le salarié à la case départ chômage, sans recevoir au passage le paiement de la prime de précarité !

Pour la CGT, il faut simplifier le contrat de travail en généralisant le CDI. Cela permet de sécuriser le salarié.

C'est bon aussi pour l'économie et l'entreprise qui disposent ainsi de travailleurs mieux insérés dans les collectifs de travail en capacité de transmettre les savoir-faire, gages d'une meilleure production.

LUTTER CONTRE LA PRECARITE

LA CGT PROPOSE :

- Pas de rémunération en dessous d'un SMIC à 1800 €, brut avec la reconnaissance des qualifications dans les grilles de salaire,
- Seuil d'embauche correspondant aux qualifications attachées au diplôme,
- la sur-taxation des contrats courts pour lutter contre,
- l'inflation des contrats courts et précaires,
- le reclassement du salarié à la fin d'un CDD sur un poste disponible dans l'entreprise de nature à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes,
- Le maintien du contrat de travail entre deux emplois. Il s'agit de dégager le salarié de l'insécurité sociale générée par le système d'indemnisation du chômage qui peut le rejeter durablement dans l'exclusion économique et sociale.

LES LICENCIEMENTS

Le licenciement pour motif personnel

Depuis la loi du 13 juillet 1973, l'employeur doit justifier le licenciement de son salarié par une cause réelle et sérieuse. Le juge vérifie la réalité et le sérieux des faits reprochés au salarié, et décide du montant des indemnités si le licenciement s'avère illicite. En effet, l'employeur qui licencie abusivement un salarié commet une faute et doit être condamné à réparer le préjudice subi par ce dernier.

Le plafonnement des indemnités en cas de licenciement illicite

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le Code du travail prévoit que le montant des dommages-intérêts alloués par le juge est au minimum égal à un plancher de six mois de salaires, et ce, pour tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés.

Pour les salariés travaillant dans les entreprises de moins de 11 salariés, quelle que soit leur ancienneté, et pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, le juge fixe le montant des dommages-intérêts « *en fonction du préjudice subi* ».

Il s'agit d'une indemnité minimale que le juge peut évaluer à la hausse en considération de l'ampleur du préjudice subi par le salarié.

Des licenciements « low cost »

Le projet du gouvernement vise à la fois à **réduire le plancher d'indemnisation individuel et à créer un plafond que le juge ne pourra pas dépasser**, sans toutefois préciser le montant retenu.

Si le gouvernement ne donne pas de détails sur son projet, il y a lieu de penser que le barème applicable sera proche du référentiel indicatif prévu par la première loi Macron du 6 août 2015.

Ce référentiel fixe les dommages-intérêts forfaitaires avec des montants minimum et maximum différents, et ce, uniquement en fonction de l'ancienneté du salarié.

Ce barème a pour effet de « *sécuriser* » le licenciement entrepris par l'employeur, lequel connaîtra par avance le « *coût* » du limogeage de son salarié. Le droit du licenciement perdra ainsi son effet dissuasif.

Fin de l'exigence de motivation du licenciement

Dans le droit actuel, la lettre de licenciement doit comporter les motifs invoqués par l'employeur afin que les faits reprochés au salarié apparaissent clairement. Pour faciliter la décision patronale de licencier son salarié, le projet du gouvernement vise à supprimer l'exigence de motivation détaillée. L'absence de motivation du licenciement par l'employeur ne serait donc plus considérée comme une absence de cause réelle et sérieuse.

Une atteinte aux droits de la défense du salarié

Il résulte que le salarié ne connaîtra pas le motif de son licenciement avant de saisir le juge, et que l'employeur pourra inventer un motif de licenciement a posteriori, une fois qu'il sera devant le juge.

LA CGT REVENDIQUE :

La nécessité de connaître dès la convocation à l'entretien préalable les motifs du licenciement envisagé:

- Pour permettre au salarié de se défendre utilement contre la perte abusive de son emploi ;
- Pour permettre aux conseillers prud'hommes de juger que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse en raison d'un motif énoncé imprécis ou matériellement non-vérifiable ;
- La nullité des licenciements illicites, qui permettra, si le salarié le souhaite, une réintégration dans l'emploi. C'est la seule manière de rendre les droits des salariés effectifs.

Le licenciement pour motif économique

Délai réduit pour saisir le juge :

Aujourd'hui, le salarié a 12 mois pour contester son licenciement économique en justice. Le projet du gouvernement est de **raccourcir ce délai à 2 mois.** Ce bref délai a pour seul objectif de spolier les salariés de l'ensemble de leurs droits. En effet, les travailleurs ne pensent pas immédiatement à saisir le juge pour contester leur licenciement. La perte de l'emploi oblige d'abord le salarié à réorganiser sa vie : inscription à pôle-emploi, réévaluation de ses dépenses pour pallier la perte de ses revenus etc. Il faut ensuite que le salarié aille chercher des informations, contacte un avocat ou une organisation syndicale. Un délai de 2 mois pour contester un licenciement rend tout recours illusoire.

La fin de l'offre de reclassement sérieuse, loyale et individuelle :

Aujourd'hui, en cas de licenciement économique, l'employeur doit chercher à reclasser chaque salarié, en lui présentant des offres loyales, sérieuses et individualisées à son cas personnel (compétences, qualifications etc.). Le projet du gouvernement permettrait à l'employeur de créer une « *bourse à l'emploi* » publiée sur l'intranet de l'entreprise. Le salarié devrait alors se débrouiller seul pour trouver l'offre qui correspond à ses compétences, et y postuler dans un délai qui n'est pas précisé. Le projet du gouvernement supprimerait également la possibilité pour le salarié d'exiger les offres de reclassement à l'étranger.

Le retour des licenciements boursiers :

Aujourd'hui un employeur ne peut licencier son salarié pour motif économique que s'il justifie de l'existence de difficultés économiques ou d'une nécessité de sauvegarder sa compétitivité.

Selon le projet du gouvernement, le périmètre d'appréciation des difficultés économiques et de la sauvegarde de la compétitivité serait apprécié au niveau national même lorsque l'entreprise appartient à un groupe de dimension européenne ou internationale

C'est ainsi qu'un groupe international pourra licencier ses salariés en toute légalité alors qu'il a organisé la faillite de sa filiale en France et que sa situation financière est fleurissante à l'étranger. A titre d'illustration, Arcelor Mittal a déjà tenté d'appauvrir les finances de son site de Florange pour pouvoir le fermer alors que le groupe international ne connaissait aucune difficulté économique.

LA CGT REVENDIQUE :

- L'alignement du délai de prescription d 12 mois à celui du droit commun de 3 ans ;
- Imposer une obligation de reclassement individualisée à la charge de l'employeur dans l'ensemble des entreprises du groupe auquel il appartient, y compris dans les établissements situés hors de France si le salarié en fait la demande ;
- L'interdiction des licenciements boursiers, qui ne sont pas justifiés par des difficultés économiques graves et immédiates ;
- La création d'un droit de veto des comités d'entreprise sur les licenciements qui ne sont pas justifiés par des difficultés économiques graves et immédiates.

LE CHSCT

Le gouvernement entend réformer le code du travail par ordonnances. Le contenu de celles-ci n'est toujours pas précisé, mais les « *fuites* » médiatiques ne nous annoncent pas d'orientations progressistes, bien au contraire.

Le patronat ne cesse de considérer le travail comme un coût, mais il estime aussi que les instances représentatives du personnel (DP-CE-CHSCT-DS) sont un frein au toujours plus de productivité et de rentabilité. A défaut de pouvoir les supprimer, il réclame de les regrouper afin de réduire leurs rôles et prérogatives. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

est particulièrement dans le viseur et cette fusion annonce sa disparition ainsi que celle de sa démarche de prévention (contradiction avec le Plan Santé 3).

Un retour historique s'impose sur le CHSCT, une histoire du mouvement ouvrier.

Nous entendons régulièrement que les CHSCT auraient été créés en 1968 après les manifs et les grèves de Mai, et parfois en 82 avec les lois Auroux. En fait, la première origine remonte au 19ème siècle. La loi du 18 juillet 1890 impose la désignation de délégués missionnés spécifiquement sur la sécurité dans les mines. On les appelle communément les délégués mineurs.

Sur le plan industriel, le décret du 4 aout 1911 crée les « *Comités de Sécurité* »

Actuellement :

Droit à l'expertise CHSCT : l'expertise appartient au CHSCT. Il en a la propriété sur le résultat qui doit en être fait. L'expertise restant à la main du CHSCT, ce n'est ni du conseil, de la médiation ou autre. Les experts de leur travail restent les travailleurs et l'expertise doit être un outil syndical au service du pouvoir d'agir des travailleurs.

avec des délégués spécifiques pour « *associer les travailleurs aux tâches de protection contre les risques professionnels* ». En 1947, le CHS est créée par décret en tant que commission spéciale du CE. La plupart des prérogatives que nous connaissons aujourd'hui, comme les enquêtes accidents du travail, le registre de danger grave et imminent, proviennent de ce décret. Le texte insiste sur les relations nécessaires entre les Comités Techniques Nationaux et les Comités Techniques Régionaux de la sécurité sociale et le CHSCT.

A partir de 1947, jusqu'à très récemment, cette instance sera régulièrement consolidée par loi. La principale évolution que nous connaissons ensuite provient des lois Auroux : le CHS devient CHSCT, y associant les conditions de travail (organisme indépendant doté de la personnalité civile, choix d'aller en justice). Cette loi augmente le nombre de délégués dans cette instance, ajoute la consultation préalable en cas de modifications des conditions de travail, le droit d'expertise et d'autres dispositions. Il en fait une institution à part entière. Il aura fallu attendre 2010 pour que la Fonction Publique ait des CHSCT.

Actuellement :

Droit de retrait du salarié : chaque salarié qui considère être en danger a le droit de quitter son poste de travail en informant l'employeur ou son représentant. Ce retrait n'est pas une grève, il est payé comme temps de travail effectif.

La disparition des CHSCT, ce serait de fait un recul de plus d'un siècle !

Le CHSCT est l'instance la plus proche du travail réel. La supprimer est une tentative de déconnecter une partie du corps militant, les représentants des travailleurs, du travail. C'est une volonté également pour ce gouvernement d'enclencher un processus de professionnalisation du syndicalisme.

La CGT combat historiquement cette forme de syndicalisme, mais les alliés du gouvernement sont nombreux, du côté des syndicats de salariés, patronaux et professionnels. Leur objectif principal est le consensus, la « *médiation* », « *travailler ensemble* » syndicat et patronat pour la « *bonne gouvernance* », pour nos soi-disant intérêts communs. Pour mener à bien cette démarche, ils ont besoin « *d'écraser la réalité* », de « *la faire taire* ». Or le CHSCT devient leur principal obstacle; il leur renvoie constamment le travail réel et les absurdités des organisations du travail, des politiques industriels, d'entreprise.

Actuellement :

Droit d'alerte du CHSCT : face à une situation dangereuse, il fut envisagé que le droit de faire arrêter le travail soit reconnu au CHSCT. Cela fut abandonné en 1982. Reconnaître à quelqu'un d'autre que l'employeur ou ses représentants le droit d'ordonner l'arrêt du travail conduit à mettre en jeu sa responsabilité, aussi bien en cas d'abus de ce droit, ce qui porte préjudice à l'entreprise, qu'en cas d'omission d'exercice de ce droit, ce qui porte préjudice aux victimes de l'accident. C'est pourquoi le législateur a ouvert un droit du CHSCT extrêmement efficace : le droit d'alerte.

LA CGT PROPOSE :

- **Le CHSCT doit rester une institution et personne morale.** En 1982 le CHS (comité hygiène et sécurité) devient CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail). Il s'affranchit du C.E dont la préoccupation première est le débat économique pouvant « oublier » les enjeux de conditions de travail. Il y a également une réelle exigence de renforcer les moyens du CHSCT (temps de délégation, prise de note, locaux...) qui n'ont pas évolué depuis 1982.
- **Le CHSCT doit devenir encore plus un outil de proximité, à taille humaine.**
- **Nous demandons l'élection directe des membres du CHSCT.**
- **Le réel du travail doit être au centre des débats du CHSCT.** Le CHSCT a besoin de mettre en lumière ce qui est invisible dans le travail. Celui qui est le mieux placé pour savoir ce qui s'y passe, c'est le travailleur lui-même.

C'est pourquoi, si son droit d'expression défini par le code du travail suite aux lois Auroux, était revisité et réactivé, il permettrait au CHSCT de faire de nouveaux progrès.

En effet, cette parole libérée serait pour lui, une source considérable de connaissance sur le réel du travail pour en améliorer les conditions de son exécution et aller vers un bien-être au travail.

Actuellement :

Faute inexcusable de l'employeur : dès que le membre du CHSCT a exercé son droit d'alerte, la responsabilité de l'employeur est engagée. Si un accident se produit, c'est la faute inexcusable pour lui. C'est la peur de cette sanction qui rend efficace le droit d'alerte.

- **Une formation continue, organisée par l'organisation syndicale** mais non à une professionnalisation **des membres du CHSCT.**
- **Droit au CHSCT pour tous les salariés.** D'après l'enquête SUMMER, 54 % des salariés seraient couverts par le périmètre d'un CHSCT. Les entreprises concernées externalisent, sous-traitent de plus en plus leurs mauvaises conditions de travail à des PME et TPE qui n'en n'ont pas.

Voilà un obstacle à franchir pour de nouveau progrès. La mise en place de CHSCT de sites (industriels ou de services). Une meilleure représentation collective pour les salariés des TPE et PME.

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Non au plafonnement des dommages intérêts pour licenciement illégal!

Appliquer le droit du travail en sanctionnant, notamment, les abus de l'employeur lorsqu'ils sont avérés, le Conseil de prud'hommes est souvent le dernier recours des salariés, le lieu ultime où ils peuvent se voir rétablir dans leurs droits. Elle fait droit en partie ou en totalité, aux prétentions des salariés dans plus de 70 % des demandes et ses jugements sont confirmés à plus de 80 % par la Cour d'appel. C'est la raison majeure pour laquelle cette juridiction a subi ces dernières années des attaques conséquentes et répétées de la part des gouvernements successifs.

Les conditions d'exercice du mandat prud'homal ont été fragilisées :

- Suppression de l'élection des conseillers prud'hommes au suffrage universel direct qui leur procurait une forte légitimité ;
- Limitation du temps de rédaction des jugements, contraignant bien souvent les conseillers prud'hommes à rédiger leurs décisions sur leur temps de repos;
- Des moyens humains et matériels très insuffisants.

Des réformes régressives successives ont rendu l'accès à cette justice bien plus difficile :

- Suppression de 72 conseils de prud'hommes a engendré un éloignement géographique qui a découragé plus d'un salarié.
- Mise en place des ruptures conventionnelles, qui limitent le contrôle du juge, l'obligation d'avocats aux Conseils devant la Cour de cassation, dont le coût élevé (plus de 3000 euros) est assez dissuasif pour le justiciable salarié.
- Complexification de la procédure de saisine issue de la loi dite « *Macron* », de mai 2016, qui a porté atteinte aux principes de l'oralité et de la simplicité qui faisaient la spécificité de cette juridiction.
- Réduction progressive des délais de prescription (délais aux termes desquels le salarié ne peut plus saisir le Conseil de prud'hommes).

Une loi du 17 juin 2008 avait ramené de 30 à 5 ans, le délai ouvert au salarié pour contester, notamment, le bien-fondé du licenciement dont il fait l'objet. Celle du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi (issue de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013), l'a fixé à 2 ans (hormis le licenciement pour discrimination ou harcèlement), et à 12 mois

pour la contestation d'un licenciement économique ou d'une rupture conventionnelle. L'action en paiement de salaire est passée de 5 à 3 ans.

Ces modifications constituent des régressions sociales et engendrent une certaine impunité pour les employeurs hors la loi. Ces durées dérogatoires du droit commun, font peu de cas des intérêts des salariés.

Concernant la soi-disant simplification voulue du code du travail, celui-ci prévoyait dans ces domaines, avant

2008, deux délais de prescriptions (30 ans pour les actions liées au contrat de travail et 5 en matière de salaires), il en comporte onze aujourd'hui. **Il est aujourd'hui question, dans le projet de loi d'habilitation, d'amplifier ces régressions.** Réduction à nouveau des délais de prescriptions en cas de rupture du contrat de travail, mais également **fixation d'un barème obligatoire des indemnités pour les dommages et intérêts en cas de licenciement illégal** (hors licenciement résultant d'une discrimination ou d'un harcèlement).

C'est la troisième tentative d'imposer au juge prud'homal un barème d'indemnisation du salarié victime d'un licenciement illégal, malgré le refus de l'ensemble des organisations syndicales et de la grande majorité des citoyens et après avoir été retoqué par le conseil constitutionnel !!

Pourquoi cet « acharnement » ? Selon un de ses initiateurs, aujourd'hui Chef de l'Etat, les Conseils de prud'hommes (pourtant composés pour moitié d'employeurs) seraient responsables de la situation actuelle de l'emploi. Les entreprises embaucheraient moins, du fait du juge, qui indemniserait les salariés illégalement licenciés, à hauteur de leur préjudice. Ce serait, une entrave à l'embauche !

En conséquence, pour les convaincre d'embaucher, il faudrait leur permettre de licencier illégalement les salariés et d'en budgéter le coût, si possible à bon marché.

En réalité l'objectif est que l'employeur connaisse à l'avance le coût d'un licenciement illégal, pour décider du « *bon moment* » pour le faire. Le salarié aura comme épée de Damoclès, son éventuel licenciement illégal, justifié en quelque sorte par la loi, qui en fixe le barème. (voir fiche argumentaire 6 sur les licenciements).

Si ce principe de barème était adopté, les employeurs seront les seuls justiciables, à pouvoir budgéter à l'avance l'indemnité à payer pour une infraction à la loi. La fixation de ce barème rompt avec le principe général

Exemple :

Ainsi, un salarié qui obtiendrait devant le juge, la condamnation de son employeur au paiement de salaires non perçus (par exemple des heures supplémentaires), pourra obtenir uniquement le versement sur 3 ans, des sommes dues à ce titre, le reste demeurera dans la poche de son employeur.

de réparation intégrale du préjudice subi, applicable en droit français. Les salariés victimes d'un licenciement illégal seraient les seuls justiciables qui ne seront pas indemnisés à hauteur de leur préjudice. Le juge ne pourra pas condamner l'employeur à hauteur du dommage causé au salarié victime du licenciement illégal, mais au regard d'un barème imposé. Or, ce dommage est, par nature, différent selon le salarié concerné. Il est déterminé par le juge, au cas par cas, en fonction de l'ancienneté du salarié, son âge, ses possibilités de retrouver un emploi équivalent, sa situation professionnelle après la perte de son emploi, des conséquences sur son niveau de vie, de l'éventuelle brutalité de son licenciement, etc.

Exemple

Il y'a quelques temps, un jugement de Conseil de prudhommes a considéré sans cause réelle et sérieuse, le licenciement d'une salariée comptable, deux mois avant son départ à la retraite. Elle avait une ancienneté de 40 ans. Elle a été licenciée par son employeur pour faute grave et par conséquent, privée en plus, de son indemnité de licenciement. Elle aurait commis des fautes comptables. Le Conseil de prud'hommes a condamné son employeur au regard du préjudice subi, notamment en raison du contexte de ce licenciement illégal. Elle a obtenu 149 000 euros à titre de dommages et intérêts ; ce jugement a été confirmé par la Cour d'appel de Paris. Le juge doit pouvoir exercer son pouvoir d'appréciation sur l'étendue du préjudice réellement subi par le salarié.

LA CGT REVENDIQUE :

- L'amélioration des moyens humains et matériels de ces juridictions, ainsi que : le rétablissement de l'élection des conseillers prud'hommes au suffrage universel direct, indispensable pour garantir une réelle légitimité de cette institution ;
- la garantie d'un principe d'oralité devant ces juridictions ;
- la gratuité, la simplicité et la proximité de cette justice à tous les niveaux (Conseil de prud'hommes, Cour d'appel et Cour de cassation) ;
- la suppression de l'obligation d'avocats aux conseils devant la cour de cassation ;
- la suppression de la requête d'introduction d'instance extrêmement complexe pour le simple salarié qui a abouti, depuis son entrée en application en août 2016, à une baisse conséquente du nombre de saisines devant les conseils de prud'hommes (près de 40%).
- La suppression de toutes formes de barèmes (y compris indicatifs), car ils annihilent le caractère dissuasif de la sanction (les patrons peuvent provisionner le coût d'un licenciement) et ne permettent pas la juste réparation du préjudice ;
- de mettre fin à la rupture conventionnelle des contrats de travail.

- le retour des délais de prescriptions applicables avant la loi de 2008. A faire valider.

LE COMITE D'ENTREPRISE

Bien maîtriser la vie et le rôle des CE implique de bien connaître leurs origines. Les CE font partie des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) nées à la fin du 19^e siècle et au cours du 20^e siècle. Ils recouvrent des besoins des salariés apparus tout au long de cette période.

Ces institutions visent à donner, en même temps que le monde se développe, des droits nouveaux et à assurer la protection du monde du travail. Ce développement ne fut pas un « *long fleuve tranquille* » et a été parsemé d'embûches et de vicissitudes.

Les IRP, ça été tout d'abord, les délégués mineurs en 1890 (sécurité), puis en 1936 sont apparus les DP pour transmettre les revendications.

La création de chaque organisme de représentation du personnel répond à des besoins exprimés des salariés.

En 1940, c'est la création des comités sociaux d'entreprise (dits « *comités patates* », 8000 à 9000). Ils sont là pour atténuer les conséquences des pénuries et constituent des outils d'intégration. Ils sont dans la suite des œuvres sociales patronales.

Les prémices de l'activité économique des CE relèvent du Conseil National de la Résistance. Les réflexions, pour associer les salariés à la gestion, relèvent de cette période de l'histoire.

Même les CE ont conquis des droits. Dans le domaine économique, ça s'est toujours limité à un droit consultatif ne pouvant pas bloquer la décision de l'employeur. Par contre, au travers de l'information, relayée auprès des salariés, ils jouent un rôle important dans les luttes pour la défense de l'emploi. L'ordonnance de 1945 porte création des CE.

Ils ne sont alors institués que dans les entreprises industrielles et commerciales de plus de cent salariés et l'ordonnance était fortement teintée de collaboration de classe et largement insuffisante.

La réelle naissance des CE date de 1946. « *Le comité d'entreprise (L2323-1) a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* ».

Les CE ont vu leur champ de compétence fortement développé dans le cadre des « lois Auroux » en 1982, c'est de là que datent, en particulier :

- Le droit à l'expertise (sur les comptes, les licenciements économiques) pour tous les CE ;
- Le droit d'alerte économique ;
- L'acquisition de la personnalité civile permettant d'aller en justice quand ses droits sont violés ou qu'il a été porté atteinte à sa personne ;
- L'indépendance des CHSCT, jusqu'alors commission spéciale du CE ;
- L'expertise sur les nouvelles technologies ;
- Le budget de fonctionnement, etc..

D'autres textes sont venus compléter cette nomenclature. C'est le cas, en particulier du droit d'alerte sur la précarité permettant le déclenchement d'une saisine de l'inspecteur du travail dans le cadre d'un usage constaté anormal de la précarité ou du portage salariale, entre deux réunions (L2323-59)¹¹.

Depuis décembre 1993 en particulier et la première DUP Balladur, puis par les lois Rebsamen, Macron et El Khomri, les droits des IRP et notamment des CE n'ont cessé d'être attaqués, ceci se caractérise par :

- **Le regroupement dans une instance unique** (CE, DP), d'abord dans les moins de 200, puis dans les moins de 300 (DP, CE, CHSCT), avec suppression de la réunion séparée pour chaque IRP ;
- **Un encadrement strict des délais d'information et de consultation paralysant l'action du CE ;**
- **Dépénalisation de l'entrave**, seulement sanctionnée par une amende administrative de 7500 € maximum, etc...

Les activités sociales, sportives et culturelles :

Au lendemain de la première guerre mondiale, le patronat créa diverses oeuvres sociales. Elles se voulaient assurer l'autorité patronale dans la sphère familiale. La législation de 1945-1946 marqua une rupture radicale. On passa

¹¹ Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'inspecteur du travail.

Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L. 8112-1 et suivants et de l'article L. 8113-7, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application du présent article.

du paternalisme de l'employeur à la gestion indépendante du CE avec des objectifs différents : de la gestion paternaliste on passait à la prise en charge des activités par les salariés.

Les Activités Sportives et Culturelles sont de gestion exclusive du CE. L'intervention patronale est prohibée.

D'ailleurs, les lois Auroux remplacèrent l'expression « *oeuvres sociales* » par « *activités sociales* » et consacèrent cette profonde mutation.

La CGT s'en empara pour faire, en sorte, que les CE deviennent des lieux d'épanouissement, d'élévation culturelle et de démocratie.

La CGT propose comme axes revendicatifs

- **Sur la représentation des salariés au travers, entre autres, des CE :**

- **Des institutions représentatives renouvelées** doivent devenir un droit pour tous les salariés, sans exclusive, y compris ceux des petites entreprises ou en situation de précarité, du public comme du privé. Les missions et attributions spécifiques des délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail élargies à l'environnement doivent être confortées et étendues.

- **Un droit à une information sociale et économique transparente et lisible** : il doit être développé par une information périodique des institutions représentatives du personnel reposant sur des indicateurs clairs et synthétiques, établis selon une logique économique, sociale et environnementale et regroupés dans un document unique, adressé à tous les élus (DP, CE, CHSCTE...). Ils doivent assurer la pleine visibilité de la formation et de la répartition des richesses produites, au sein de l'entreprise étendue, constituée par le groupe, voire par les réseaux de sous-traitance.

- **Droit à une consultation efficace.** Les conditions doivent être créées pour une véritable prise en compte des avis des élus dans les procédures d'information-consultation :

- création d'un droit de recours suspensif de tout licenciement ;
- extension à tous les CE de la disposition appliquée au comité d'entreprise européen : « *Lorsque la direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par le comité, ce dernier est de plein droit réuni de nouveau, s'il en fait la demande, par le dirigeant, pour tenter de parvenir à un accord.* » ;
- rendre obligatoire la consultation préalable du CE sur les points mis à l'ordre du jour du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, lorsque celui-ci porte sur un droit d'information-consultation du CE ou du CHSCTE.

- **DROIT POUR LES ASC :**

- o **Des moyens pour permettre l'accès de toutes et tous à la culture** dans sa diversité, aux services, contenus et moyens de communication écrite, orale ou visuelle et à une information pluraliste comme constitutifs d'un développement humain durable.

- o **De faire du « droit aux vacances pour tous » un droit** au même titre que celui au travail, à la santé, à l'éducation, au logement.

- o **Le droit aux pratiques sportives de son choix pour toutes et tous**, à tous les âges de la vie.

- o **Faire en sorte que tous les CE possèdent un budget** et qu'il soit suffisant pour conduire de telles politiques.

SALARIES MIS A DISPOSITIONS DANS UNE ENTREPRISE : remise en cause de leur droit des d'être élus dans les IRP

La CGT s'est toujours battue pour que les droits et protections des salarié-es s'appliquent au sens le plus large dans les entreprises et dans les professions, à l'ensemble de la communauté de travail employée dans celles-ci.

Ainsi, la Cgt est attachée à la décision consistant à ce que les salarié-es, mis à disposition, puissent voter et être élus dans les instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) de l'entreprise qui utilise la force de travail, la qualification, les compétences de salarié-es d'entreprises extérieures, mettant à disposition ceux-ci dans des postes et fonctions faisant partie de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il y a donc des salarié-es d'entreprises sous-traitantes qui ont été élus du personnel aux côtés des salarié-es liés par leur contrat de travail à l'entreprise utilisatrice.

Bien entendu une partie du patronat s'est levée contre cela et obtenu que la loi du 20 août 2008 soit restrictive par rapport à ce qui avait été obtenu sur le plan jurisprudentiel auparavant [Cass. soc. 28 février 2007, n° 06-60171 ; Cass. soc. 1er avril 2008, n° 07 -60287].

Cette jurisprudence considère alors que les salarié-es mis à disposition par une entreprise extérieure sont intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise utilisatrice, dont ils partagent les locaux, y travaillent depuis une certaine durée, partageant ainsi des conditions de travail, des règles de sécurité, des activités ou une co-activité, au moins pour partie, communes et susceptibles de générer des intérêts

communs, y compris lorsque nous sommes avec des situations de sous-traitance de second rang.

La loi du 20 août 2008, pliant aux désidérata et pressions du MEDEF, modifiant l'article L.1111-2 du code du travail, a restreint la possibilité pour les travailleurs mis à disposition d'être électeurs, en conditionnant cette possibilité au fait qu'ils devaient avoir été mis à disposition depuis au moins un an dans les locaux de l'entreprise utilisatrice.

Elle a supprimé, pour ces salarié-es mis à disposition, la possibilité d'être élus au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement (sans aller jusqu'à leur dénier ce droit dans les autres instances représentatives du personnel (DP et CHSCT).

Ultime résistance de la Cour de cassation, pour faire reconnaître l'intérêt d'agir et d'intervenir au sein de mêmes institutions représentatives du personnel de l'entreprise utilisatrice, à tous les travailleurs constituant une même communauté de travail, (indépendamment du lien contractuel à des entreprises différentes), elle reconnaît aux salarié-es mis à disposition, qui auraient été éligibles au DP, le droit d'être éligibles aux élections de la délégation unique du personnel (DUP) [Cass. soc., 05 décembre 2012, n° 12-13828].

Avec le projet de loi XXL 2017 :

Les dispositions prises dans "*l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*" qui, aux dires de certains qui la défendent, renforcent le dialogue social ", **ferment la porte des institutions aux travailleurs mis à disposition dans une entreprise utilisatrice, car ils ne pourront plus y être éligibles** (1^{er} alinéa de l'article L.2314-23, tel qu'il apparaît page 37 de l'ordonnance) :

AVANT

Article L.2314-18-1 (loi n° 2008 – 789 du 20 août 2008)

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° alinéa de l'article L.1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de :

- douze mois continus pour y être électeurs ;
- et de 24 mois continus pour être éligibles.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

APRES

Article L.2314-23 (selon l'ordonnance)

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L.1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Une nouvelle étape est franchie dans les ordonnances MACRON, pour préciser encore plus une partie des membres de la communauté de travail au sein des entreprises utilisatrices, en supprimant aux travailleurs mis à disposition, le droit et la possibilité qu'ils avaient à être candidats et donc à pouvoir être élus dans une institution représentative du personnel de cette entreprise.

Travaille et tais-toi ! C'est la conception nouvelle de l'organisation du dialogue social et économique à l'adresse des travailleurs mis à disposition, dont le nombre va croissant, et pour lesquels l'ordonnance Macron voudrait, par ailleurs, que les branches puissent conclure des accords participant à la déréglementation du travail, en prévoyant un élargissement des situations de recours, une augmentation de la durée et du nombre de renouvellements continus pouvant être opérés par les entreprises utilisatrices.

AVEC LES ORDONNANCES, LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL EN QUELQUES EXEMPLES ...

Dixit Muriel Penicaud (Ministre du Travail) : « *Tout est désormais possible dans l'entreprise à partir d'un accord majoritaire* » ; « *Il faut en finir avec le code du travail qui n'est fait que pour embêter 95% des entreprises !* »

Le **contrat de travail** est un type de contrat par lequel une personne (le ou la salarié-e) s'engage à effectuer un travail pour un autre (l'employeur), moyennant une rémunération. Employeur et salarié doivent respecter les obligations nées du contrat de travail. L'employeur est tenu de fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi, verser le salaire correspondant au travail effectué, respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail, ...), faire effectuer le travail dans le respect du code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise.

Avec la loi travail XXL, c'en serait fini !!!

- **Un accord d'entreprise pourrait imposer des modifications des conditions salariales, du temps de travail, des conditions de travail. Le refus du salarié entraînerait un licenciement pour cause réelle et sérieuse.**

Avec ces ordonnances, l'entreprise SMART à Dombach (Moselle) n'aurait pas été obligée de proposer à la signature de chacun des salarié-es un avenant à son contrat de travail pour passer aux 39 heures payées 37. Un simple accord d'entreprise sous la menace d'une fermeture du site ou de vagues de licenciements suffirait pour mettre tous les ffff au pas sans avoir besoin d'un consentement individuel.

- **Un accord d'entreprise pourrait modifier à la baisse la rémunération du salarié.**

Avec ces ordonnances, la branche conserve certains thèmes d'encadrement, en particulier le salaire minimum. Mais tout le reste pourra se négocier dans l'entreprise : rémunérations, conditions de travail, organisation du travail.

Ainsi les primes d'ancienneté, le 13^{ème} mois, les indemnités de départ en retraite..., pourraient être inférieurs au minima de branches et différents d'une entreprise à l'autre d'un même secteur.

Ainsi, un accord d'entreprise viendrait baisser le montant de votre salaire marqué en bas, à droite, de votre fiche de paye sans correspondre à celui mentionné dans votre contrat de travail, en toute légalité !

- **Un contrat de travail mis à la merci des licenciements boursiers.**

Avec ces ordonnances, il serait très facile à un groupe en bonne santé à l'échelle mondiale de mettre artificiellement une branche française en déficit afin de s'en séparer et octroyer des dividendes aux actionnaires. C'est la porte grande ouverte à tous les abus !

Avec la loi travail XXL, Il n'aurait pas été possible pour les 197 salariés « ex. *Mollex* » d'obtenir en 2016 de la justice la condamnation de la maison mère américaine pour fermeture abusive du site de Villemur sur Tarn avec le versement de 7 millions d'euros d'indemnités.

- **L'élargissement des CDI de chantier à toutes les professions ou le retour du paiement de la tâche.**

Aujourd'hui, les contrats de chantier sont employés à la marge par les entreprises du BTP et celles de l'ingénierie (bureaux d'études). Avec les ordonnances, par accord de branche, cela serait la généralisation à tous les secteurs d'activité !

Avec le CDI de chantier, c'est pour le salarié l'insécurité permanente, le contrat de travail ne protégerait plus. C'est la possibilité pour l'employeur d'y mettre fin à tout moment au motif de la fin d'un chantier, d'un projet, d'une mission ..., **sans que le salarié passe par la case indemnité de précarité des CDD et avec un recours aux prud'hommes improbable.**

Pour exemple, dans le secteur de l'ingénierie informatique, les salariés ne seraient plus payés que pour le temps effectué chez le client et n'auraient plus l'assurance du maintien dans l'entreprise hors mission. Les patrons en salivent à l'avance !

- **Le renouvellement des CDD « à vie » pour tout contrat de travail.**

Aujourd'hui, le nombre de renouvellement d'un CDD est limité par la loi à deux, de même que sa durée est encadrée. Avec les ordonnances, un accord de branche pourrait en fixer « librement » le nombre de renouvellement avec à chaque fois une durée pouvant aller jusqu'à 5 ans !

Adieu CDI pour les jeunes alors que la moyenne d'âge d'entrée en CDI s'élève à 27 ans. Comment, dans ses conditions, pouvoir se projeter dans l'avenir, payer un loyer ou acheter une maison, emprunter, fonder sereinement une famille ... ?

La CGT a des propositions

Elles doivent être entendues

Face à l'insécurité professionnelle grandissante, la CGT propose d'engager une négociation sur des mesures concrètes contre les inégalités. Il s'agit de réconcilier l'économique et le social en sécurisant les personnes tout au long de leur vie.

La CGT propose un Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS). Ce nouveau statut garantirait la continuité et la progressivité des droits de chacun :

- Droit au CDI ou à un emploi statutaire à temps complet.
- Droit à un salaire socialisant garantissant un revenu permanent à tout salarié.
- Droit à la formation professionnelle, à l'éducation permanente.
- Droit à la sécurité sociale, à la protection sociale.
- Droit à la citoyenneté au travail.

Ces droits seraient attachés à la personne et transférables d'une entreprise à une autre.

Exemples :

En Bretagne, la CGT a obtenu la création de CDI temps plein/formation pour des travailleurs saisonniers du tourisme. Ces salariés travaillent dans les établissements touristiques d'avril en octobre et la saison terminée, ils suivent un cursus de formation pouvant déboucher jusqu'à la licence tourisme.

Dans les Alpes Maritimes, le syndicat départemental CGT des transports a gagné que les chauffeurs de cars recrutés par les transports urbains à Nice bénéficient pour leur rémunération de la prise en compte de leurs niveaux de qualification et d'ancienneté antérieurs.

SUPPRESSION DES CHSCT **(Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)**

Le gouvernement a remis les ordonnances réformant le Code du travail. Le contenu de celles-ci vise un nouveau **recul du droit du travail, accompagné d'un profond mépris des salariés.**

Le but est d'affaiblir tout contre-pouvoir indépendant de l'employeur à travers une instance unique qui sera, dans la réalité, dans l'impossibilité de traiter de l'ensemble des prérogatives économiques, sociales, professionnelles, d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail... auxquelles il faut ajouter celles de la représentation de proximité des salariés !

Dans une période où les questions de santé au travail sont de plus en plus prégnantes, où l'actualité rappelle régulièrement des situations de mal être au travail, l'augmentation des risques psycho sociaux, des troubles musculo squelettique, etc... les CHSCT sont démantelés !

En supprimant, par leur fusion, les instances CE, DP et CHSCT, le gouvernement vise à éloigner les élus des lieux de travail et des salariés.

Le CHSCT est transformé en « **Commission** » qui travaillera sous la tutelle du Comité Social et Economique (CSE).

Le nombre d'élus et les moyens dévolus à l'institution étant renvoyé à la sortie des décrets d'application.

La « *Commission* », dans les entreprises de plus 300 salariés, ne pourra se substituer réellement aux CHSCT. Ses prérogatives et missions telles que définies, notamment à l'article L 4612-1 du code du travail, ne sont pas reprises dans le texte !

Manifestement, la loi « Travail » de 2016 ne suffit pas... et sans qu'aucun bilan ne soit fait sur sa mise en oeuvre partielle, ce gouvernement va encore plus loin. La violence technocratique des ordonnances s'inscrit en dehors de toute connaissance de la réalité du monde du travail, elle s'appuie sur des discours mensongers qui sacrifient la santé des salariés sur l'autel du « coût du travail ».

Cette politique, très dangereuse pour la démocratie sociale et la santé des salariés, aura des répercussions à court terme sur les collectifs de travail. L'intention est claire : stigmatiser les instances représentatives du personnel en les faisant passer pour des structures pénalisant la bonne marche de l'entreprise et impactant négativement les résultats financiers.

L'enjeu pour la CGT est d'agir afin de ne pas perdre sa vie au travail, rappelons qu'en France, nous déplorons trois morts au travail tous les deux jours !

L'EXPERTISE CHSCT

Et l'expertise CHSCT était un des outils du Comité HSCT qui pouvait permettre aux salariés et à leurs organisations syndicales de construire un rapport de forces à partir de la réalité de leurs conditions, de leur travail. Elle est un outil indépendant de l'employeur qui aide les représentants du personnel à mieux comprendre les enjeux de la santé au travail. Le patronat a toujours vu le droit à l'expertise comme un contre-pouvoir dont le CHSCT bénéficie et sur lequel il n'a pas la main !

A y regarder de plus près, la « *dépense* » est relative, voire marginale. Il existe 25 000 CHSCT dans ce pays et moins de 1400 expertises par an sont déclenchées (soit 5% des CHSCT ou une expertise tous les 20 ans par CHSCT). 80% des expertises concernent les projets importants et 20% le risque grave.

Actuellement :

Droit à l'expertise CHSCT : l'expertise appartient au CHSCT. Il en a la propriété sur le résultat qui doit en être fait. L'expertise restant à la main du CHSCT, ce n'est ni du conseil, de la médiation ou autre. Les experts de leur travail restent les travailleurs et l'expertise doit être un outil syndical au service du pouvoir d'agir des travailleurs.

L'ordonnance telle qu'elle est écrite, modifie fondamentalement son financement par la participation du CSE (nouvelle instance fusionnant CE, DP et CHSCT) à hauteur de 20% du coût de l'expertise, ce qui rendra impossible les expertises pour une majorité de CSE.

Rappelons que 62% des expertises sont effectuées dans les entreprises de moins de 500 salariés et 77% des cabinets réalisent entre 0 et 10 expertises annuelles.

Il est certain qu'une telle évolution fera disparaître un très grand nombre de cabinets d'expertises car elle empêchera les représentants du personnel, faute de budget suffisant ou d'absence de budget lié à la mise à disposition par l'employeur de moyens, de faire appel à un expert extérieur indépendant de l'employeur. Les représentants du personnel devront donc, dans le meilleur des cas, opérer des choix impossibles.

L'autre problème posé est que l'ordonnance prévoit le « *basculement* » possible d'une partie du budget du fonctionnement du CSE (0,2) vers le budget des activités sociales, et vice-versa. Ce qui aura pour effet une pression quant aux dépenses pour le fonctionnement du CSE, et notamment sur la demande d'éventuelle expertise.

Le patronat ne cesse de considérer le travail comme un coût, mais il estime aussi que les instances représentatives du personnel (DP-CE-CHSCT-DS) sont un frein au toujours plus de productivité et de rentabilité. A défaut de pouvoir les supprimer, il réclame de les regrouper afin de réduire leurs

rôles et prérogatives. Le CHSCT est donc transformé en « *commission* » sous tutelle du CSE, avec des prérogatives très affaiblies. Et un de ses outils qu'était l'expertise CHSCT, une propriété des salariés à travers le CHSCT, devient très difficilement accessible.

L'expertise n'a jamais été pour la CGT une fin en soi, mais un outil de transformation, de construction du rapport de forces, de perspectives revendicatives.

LA CGT PROPOSE

> Le CHSCT doit rester une institution et personne morale.

En 1982, le CHS (comité hygiène et sécurité) devient CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail). Il s'affranchit du CE dont la préoccupation première est le débat économique pouvant « oublier » les enjeux de conditions de travail.

Il y a également une réelle exigence de renforcer les moyens du CHSCT (temps de délégation, prise de note, locaux...) qui n'ont pas évolué depuis 1982.

> Le CHSCT doit devenir encore plus un outil de proximité, à taille humaine :

- Nous demandons l'élection directe des membres du CHSCT.*
- Le réel du travail doit être au centre des débats du CHSCT.*
- Le CHSCT a besoin de mettre en lumière ce qui est invisible dans le travail. Celui qui est le mieux placé pour savoir ce qui s'y passe, c'est le travailleur lui-même. C'est pourquoi, si son droit d'expression, défini par le code du travail suite aux lois Auroux, était revisité et réactivé, il permettrait au CHSCT de faire de nouveaux progrès. En effet, cette parole libérée serait pour lui une source considérable de connaissances sur le réel du travail pour en améliorer les conditions de son exécution et aller vers un bien-être au travail.*
- Une formation continue mais non une professionnalisation des membres du CHSCT.*
- Droit au CHSCT de tous les salariés (d'après l'enquête SUMMER, 54% des salariés seraient couverts par le périmètre d'un CHSCT).*
- Les entreprises concernées externalisent, sous-traitent de plus en plus leurs mauvaises conditions de travail à des PME et TPE qui n'en n'ont pas. Voilà un obstacle à franchir pour de nouveaux progrès.*
- La mise en place de CHSCT de sites (industriels ou de services) serait une meilleure représentation collective pour les salariés des TPE et PME.*
- Un maintien de l'agrément d'état pour les cabinets d'expertises.*
- Un financement à 100% par l'employeur des expertises CHSCT, quel qu'en soit le motif.*

EGALITE FEMMES – HOMMES

Le gouvernement s'apprête, à travers sa réforme du code du travail par ordonnances, à remettre en cause des dispositions fondamentales pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour rappel :

- Les salaires des femmes sont en moyenne, inférieurs de 26% à ceux des hommes,
- Leurs pensions de retraite sont inférieures en moyenne de 40%,
- 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Plusieurs dispositions des ordonnances remettent directement en cause les droits des femmes :

AUJOURD'HUI

Les condamnations minimum en cas de licenciements abusifs sont de 6 mois de salaires, les prud'hommes décident ensuite du montant pour réparer l'ensemble du préjudice subi par les salarié-es.

Les condamnations minimum en cas de licenciements discriminatoires (femmes enceintes, syndicalistes, handicapé-es, lesbiennes..) sont de 12 mois, les prud'hommes décident ensuite du montant pour réparer l'ensemble du préjudice subi par les salarié-es.

La loi fixe des droits familiaux (assez faibles) qui sont considérablement améliorés par les conventions collectives. Par exemple :

- Le congé maternité est rémunéré à 100% dans la majorité des branches,

- Un allongement du congé maternité est prévu dans certaines branches (les banques, avec 45 jours supplémentaires, rémunérés à 100%),

- La loi ne prévoit pas de rémunération pour les congés enfants malades. De nombreuses branches ont des jours « enfants malades » rémunérés à 100% (ex : 5 jours dans la grande distribution..),

- Les branches prévoient souvent des aménagements.

DEMAIN

Les condamnations minimum sont de 3 mois de salaires. Un plafond maximum de condamnation est créée et représente au maximum 20 mois de salaires pour les salarié-es de plus de 30 ans d'ancienneté.

Les condamnations minimum sont de 6 mois de salaires. Un plafond maximum de condamnation est créée et représente au maximum 20 mois de salaires pour les salarié-es de plus de 30 ans d'ancienneté.

Tous les droits familiaux pourraient être renégociés dans les entreprises qui seront libres d'appliquer ou pas, les accords de branche.

Sachant que dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, l'employeur pourra négocier sans syndicat, il y a fort à craindre !

AUJOURD'HUI

Les entreprises de plus de 50 salarié-es doivent négocier chaque année sur l'égalité professionnelle et communiquer l'état des lieux précis des inégalités. Si elles n'ont pas d'accord sur l'égalité professionnelle ou de plan d'action, elles sont sanctionnées.

Les entreprises doivent négocier chaque année sur les salaires et prévoir des mesures pour supprimer les écarts salariaux femmes/hommes.

Les CHSCT sont en charge de la prévention et de la protection de la santé et de la sécurité. Ils interviennent notamment sur la question du harcèlement et des violences. Dans les entreprises de plus de 300 salarié-es, il est obligatoire de créer une commission du CE sur l'égalité professionnelle.

Un employeur ne peut pas imposer à un-e salarié-e de modification de son contrat de travail. Impossible donc d'imposer une mobilité forcée, des changements d'horaires ou une baisse de salaire.

DEMAIN

Ces dispositions deviendront optionnelles et les entreprises ne seront plus obligées de négocier sur l'égalité professionnelle et de publier les données permettant de chiffrer les inégalités.

Cette négociation pourra avoir lieu seulement une fois tous les 4 ans ! Il va falloir être patient-es pour les augmentations de salaires !

Les CHSCT sont supprimés. A la place, une instance unique de représentation du personnel : le Comité Social d'Entreprise (CSE). Exit donc les questions de santé et de sécurité et d'égalité femmes/hommes, car il ne sera même plus obligatoire de mettre en place une commission spécialisée sur l'égalité professionnelle.

Après un accord d'entreprise, l'employeur pourra imposer la mobilité (y compris à l'International !), des changements d'horaires., aux salarié-es qui ne pourront plus refuser. C'est une régression majeure, notamment pour les salarié-es qui ont des enfants.

LA CGT PROPOSE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES :

- De garantir l'égalité salariale et de revaloriser les emplois à prédominance féminine,
- De supprimer les discriminations (sexistes, racistes, syndicales...) à l'embauche et dans les carrières,
- De lutter contre les temps partiels de moins de 24 heures par semaine et la précarité,
- De protéger les femmes enceintes, d'améliorer les conditions de travail et de soutenir la parentalité.

AUGMENTER LES SALAIRES EST UNE DES SOLUTIONS

La loi travail XXL, comme la précédente, organise le dumping social généralisé. Elle pousse encore plus loin l'inversion de la hiérarchie des normes ; Ainsi des éléments de la rémunération (prime d'ancienneté, 13^{ème} mois..) pourront être négociés en entreprise et non dans la branche. C'est une course sans fin au moins disant social ! Pour créer des emplois, ce n'est pas le code du travail qu'il faut casser !! Augmenter les salaires est une des solutions.

Les moyens financiers existent !

Les marges des entreprises sont remontées à 32% de la Valeur Ajoutée. Notre pays conserve sa position de plus gros pourvoyeur de dividendes en Europe avec près de 35 milliards d'euros versés aux actionnaires. Pour l'année 2017, les profits des entreprises du CAC 40 pourraient s'élever à près de 100 milliards euros. Les 3 520 familles les plus riches de France (0,01 de la population française) planquent dans les paradis fiscaux plus de 140 milliards euros. Cette somme correspond à 7% du Produit Intérieur Brut (PIB).

Chaque année les entreprises perçoivent près de 220 milliard euros au titre d'exonération de cotisations sociale et fiscales ou d'aides, sans aucun contrôle. La dette publique de la France, pour moitié, a été contractée pour sauver les banques dans la crise de 2008. Les fonctionnaires n'y sont pour rien et n'ont pas à en subir les conséquences.

Pour les salarié-es, l'augmentation immédiate de leur salaire, la reconnaissance de leur qualification et de leur engagement dans le travail sont leurs premières priorités.

De plus en plus, la masse salariale se concentre vers le bas ; Il n'est pas rare de voir un -e jeune ingénieur ou cadre embauché-e à 1500 € nets. Le salaire médian tend à se rapprocher du Smic, alors même que le niveau des qualifications s'élève.

Augmenter les salaires, c'est bon pour l'économie du pays, sa croissance et donc pour la création d'emplois.

Le salaire, c'est le salaire brut, c'est-à-dire un salaire socialisé, prenant en compte les cotisations sécurité sociale. Baisser les cotisations sociales, c'est baisser les salaires. Augmenter les salaires, au contraire, c'est augmenter aussi les recettes de la sécurité sociale pour mieux soigner et être mieux remboursés (optiques, dentaire, etc..).

De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins !

Les cotisations sociales ouvrent des droits pour des prestations relatives soit à des risques (maladie, maternité, chômage, invalidité..), soit à la qualité de votre vie future (retraite, complémentaires..), ou celle de vos enfants (famille..).

Les cotisations sociales versées par les salarié-es et les entreprises vous sont utiles tous les jours pour vous soigner en cas de maladie, pour vous indemniser en cas de chômage et vous assurer une pension lorsque vous êtes en retraite.

Notre système de protection sociale est donc **ESSENTIEL** pour chaque individu et pour la société. Il permet de lutter contre les inégalités.

La CES (Confédération Européenne des Syndicat) mène une campagne en faveur d'une hausse et la convergence des salaires vers le haut, grâce à une négociation collective plus poussée, au dialogue social et à la participation des travailleurs dans tous les pays européens.

La CGT propose :

- De porter le Smic à 1800€ bruts par mois. Ce Smic doit constituer le point de départ de toutes grilles de salaires et traitements.
- De rétablir des grilles de classifications dans les entreprises et les administrations pour reconnaître chaque grand niveau de qualification (diplômes et expériences professionnelles). Tout salarié doit avoir au moins doublé son salaire d'entrée et sa qualification en fin de carrière.
- D'augmenter significativement les minima dans les branches et leur faire jouer un levier sur les salaires directs.
- D'augmenter la valeur du point d'indice dans la fonction publique.
- De supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avec une obligation de résultats. A travail de valeur égale, salaire égal ! Aujourd'hui, l'écart est de 25%.
- D'instaurer partout un réel contrôle social pour créer une transparence sur l'ensemble des rémunérations et s'opposer à toute discrimination salariale.



la
cgtd

**Fédération
sociétés
d'études**