

# Tout savoir sur la Loi Travail XXL

Contexte, ambitions, et conséquences pour les ICTAM

[UGICT.CGT.FR](http://UGICT.CGT.FR)

# Le contexte

## La stratégie de l'opacité

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

**Peu d'éléments** dans le programme d'Emmanuel Macron

**Le gouvernement a démenti les révélations du Parisien** le 5 juin, une semaine avant les législatives. Le contenu annoncé est pourtant totalement confirmé aujourd'hui.

**Des concertations à marche forcée et pendant l'été** sans que le gouvernement rende publiques ses propositions

UGICT.CGT.FR

L'objectif de cette stratégie: expliquer qu'il a eu mandat des électeurs pour casser le Code du travail. Sauf que lorsque Le Parisien a révélé son projet 1 semaine avant le 1<sup>er</sup> tour des élections législatives, le gouvernement a démenti, expliquant qu'il s'agissait de faux documents puis de documents de campagne rédigés par un « juriste isolé »

Dans le programme d'Emmanuel Macron figurait:

-Une réforme du Code du travail pour « simplifier », ce qui ne donne aucune orientation de contenu

-Le plafonnement des indemnités prudhommes, mais sans détail, notamment sur le plafond (ce qui est déterminant)

-La fusion des CE/CHSCT/DP, mais là encore sans le détail

Ces points n'ont pas du tout été débattus pendant la campagne.

**Pour permettre à toutes et tous de se faire sa propre idée sur ce que le pouvoir veut nous cacher, l'UGICT-CGT décrypte les documents publiés et la façon dont les concertations vont se dérouler.**

## Un chèque en blanc XXL

**Un projet de loi d'habilitation à légiférer par ordonnances adopté par le Parlement en août**

- **Le contexte**
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

**Des ordonnances révélées le 31 août par le gouvernement**

**Qui doivent pour entrer en vigueur être ratifiées par le Parlement**

- présentées le 21 septembre en Conseil des Ministres
- soumises en octobre, sans possibilité d'amendement

### **Les ordonnances comment ça marche?**

-Le Parlement doit autoriser le gouvernement à légiférer par ordonnance, en adoptant le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances. Ce projet de loi doit préciser les thèmes que le gouvernement entend réformer, ses orientations et les délais qu'il se donne. Ensuite, le gouvernement rédige les ordonnances et les soumet pour ratification au Parlement qui n'a pas le droit de les amender. Le rôle de l'Assemblée est donc réduit à une chambre d'enregistrement.

-Pour démobiliser, le gouvernement communique sur le fait que les ordonnances entreraient en vigueur dès le conseil des ministres. C'est partiellement faux. Tant qu'elles ne sont pas ratifiées par le parlement, elles se limitent à un texte réglementaire (arrêté ou décret) qui n'a pas valeur de loi. Toutes les dispositions (c'est le cas de 90% des ordonnances) qui réécrivent des lois actuelles ne peuvent pas s'appliquer sans vote du parlement.

# Simplifier et créer de l'emploi ?

## 1. Simplifier ?

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

- 5<sup>e</sup> réforme en 5 ans (sécurisation de l'emploi, Rebsamen, Macron, loi Travail) sans évaluation
- la loi Travail a rajouté 150 pages au Code du travail
- le Conseil d'État a lui-même relevé que cette instabilité législative créait de la complexité

## 2. Créer de l'emploi ?

- aucune étude économique ne l'a démontré
- enquête INSEE montre que le Code du travail est seulement le 4<sup>e</sup> motif de non recrutement (incertitude éco/trouver main d'œuvre formée/ « coût » du travail)

**L'objectif affiché du gouvernement est de simplifier et de créer de l'emploi**

### **Simplifier?**

Depuis 2013, 4 réformes du Code du travail ont été menées – loi dite « sécurisation de l'emploi », loi Rebsamen, loi Macron, loi El Khomri – ayant toutes en commun de faire reculer les droits des salarié-es. Aucune d'entre elles n'a été évaluée. Elles devaient pourtant créer de l'emploi, dommage que l'on ne vérifie pas que les résultats sont atteints...Surtout, elles commencent à peine à s'appliquer, et causent sur le terrain une pagaille généralisée, notamment pour les RH qui sont souvent chargés de piloter le dialogue social. Quand on prétend simplifier, c'est quand même étonnant de multiplier les réformes non ?

C'est ce que relève le Conseil d'État dans son avis du 22 juin sur le projet de loi d'habilitation qui relève « qu'une succession rapide de jurisprudences, de normes législatives elles-mêmes potentiellement suivies de nouvelles décisions de justice est un facteur d'inflation législative et d'instabilité du droit du travail » alors que le projet de loi a précisément pour ambition d'y remédier.

Un collectif d'universitaires piloté par Emmanuel Dockès a rédigé un « Autre Code du Travail », plus simple et plus protecteur pour les salarié-es. Il est 4 fois moins épais que le Code du travail actuel, qui est alourdi par les multiples dérogations à la règle

### **Créer de l'emploi?**

Depuis 30 ans, on a considérablement dégradé les droits des salariés pour créer de l'emploi, en France ou en Europe. Aucune étude économique, même des économistes patronaux, n'a jamais démontré le lien entre le Code du travail et l'emploi. Ex: en 1986, Yvon Gattaz (le père de Pierre) a gagné la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, promettant la création de 400 000 emplois. Les emplois n'ont jamais été créés...

Seule réforme qui permette de créer de l'emploi, la RTT: les 35h ont permis de créer 400 000 emplois, pour un coût de 4 Mds, soit 10 fois moins que le pacte de responsabilité (source, rapport parlementaire Romagnan sur les 35h de 2016)

## Ce que veut faire le gouvernement

- **Le contexte**
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

**1- La généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes**

**2- Les pleins pouvoirs à l'employeur dans l'entreprise**

**3- La fin du CDI**

L'ensemble des informations à suivre sont tirées des ordonnances publiées par le gouvernement le 31 août.

# **1. La généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes**

## 1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

- Le contexte
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

La loi El Khomri a réécrit la partie temps de travail du Code du travail en mettant fin au principe de faveur.

Désormais, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche voire sur la loi, même s'il est moins favorable

Dans ses ordonnances, le gouvernement veut généraliser ce principe à l'ensemble du Code du travail.

Aujourd'hui, la hiérarchie des normes et le principe de faveur prévoient que la règle est définie par la loi, et que l'accord de branche puis l'accord d'entreprise ne peuvent qu'être plus favorables. Par exemple, le congé parental est de 1 an (6 mois par parent sauf famille monoparentale) rémunéré 390€ forfaitaires. Les accords de branche et d'entreprise ne peuvent qu'améliorer cette disposition et c'est ce qu'ils font souvent en améliorant la rémunération du congé parental. La négociation de branche et d'entreprise sont des conquêtes sociales, la suppression du principe de faveur voulue par le gouvernement vise justement à transformer cet outil de conquête en moyen de chantage à l'emploi. Alors qu'aujourd'hui on ne peut qu'obtenir du mieux par la négociation, on sera contraint demain de négocier les régressions et d'être dans le moins pire. Bonjour les perspectives de progrès!

**L'inversion de la hiérarchie des normes met fin à ce principe, et fait primer, sauf exception l'accord d'entreprise. C'est ce qui a été fait avec la loi El Khomri sur la partie temps de travail**

**Ceci complexifierait considérablement le Code du travail et le rendrait illisible pour les salarié-es comme pour les RH. Ceci empêcherait aussi la mobilité, très importante chez les ingés, cadres et techs. Comment vouloir changer d'entreprise**

**quand on peut y perdre tous ses droits ?**

## 1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

- Le contexte
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

### L'affaiblissement du rôle des branches

Le gouvernement a été contraint de fixer 11 thèmes indérogables à la branche:

- Salaires
- Classifications
- égalité FH
- Mutualisation fonds de la formation professionnelle,
- Mutualisation fonds du paritarisme
- Garanties collectives complémentaires
- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires
- Modalités de poursuite des contrats de travail entre 2 entreprises
- contrats courts (CDD et Interim)
- CDI de Chantier
- Période d'essai du CDI

Sur ces 11 thèmes, le principe de faveur s'applique, et les accords d'entreprise ne pourront qu'être plus favorables.

Attention, pour les 3 derniers (CDD, CDI Chantier et période d'essai), il ne s'agit pas d'une avancée mais d'un recul! En effet, toutes les règles sur les contrats de travail étaient jusque là fixées par la loi. Elles seront maintenant négociées dans chaque branche. C'est un grave recul.

## 1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

### 4 thèmes peuvent être verrouillés par accord de branche

- Le contexte
  - **Inversion de la hiérarchie des normes**
  - Pouvoir de l'employeur
  - Fin du CDI
  - Comment agir
- Handicap
  - Primes pour travaux dangereux ou insalubres
  - Prévention des risques professionnels
  - Droit syndical

**Le problème, c'est qu'il est impossible de verrouiller aucun autre thème. Exemple:**

- Les droits familiaux, les congés exceptionnels

UGICT.CGT.FR

• Les primes (ancienneté, retraite)

**Par accord de branche, les acteurs sociaux peuvent empêcher les entreprises de déroger sur 4 sujets supplémentaires, qui sont toutefois très limités. Ex: sur le droit syndical, il s'agit seulement de « l'effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical »**

**Le problème c'est que sur tous les autres sujets, c'est l'accord d'entreprise qui prévaudra, l'accord de branche ne sert plus à rien !**

**Manquent notamment :**

Les droits familiaux, déterminants pour l'égalité F/H. Ex:

Les congés familiaux exceptionnels. Un minimum figure dans la loi, qui est bien souvent amélioré dans les conventions collectives. Ex: la convention collective des missions locales prévoit 5 jours pour le mariage du salarié ou le PACS (contre 4 dans la loi), 1 jour pour le déménagement (aucun dans la loi), 2 jours pour le mariage d'un enfant (aucun dans la loi)

Les primes et dispositifs complémentaires de rémunérations (supra légale de licenciement, 13<sup>e</sup> mois...), des congés supplémentaires.... C'est particulièrement grave pour les cadres qui disposent de nombreux droits supplémentaires dans les conventions collectives

Le temps de travail et les heures supplémentaires (confirmation de la loi El Khomri)

**Le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances ne fait mention d'aucune disposition d'ordre public.** Si on imagine que le SMIC ou les 35h resteront d'ordre public, l'ensemble des autres sujets, notamment ceux liés à la santé et à la sécurité, ou aux congés pourraient donc être renvoyés à la négociation de branche ou d'entreprise. Ceci pourrait permettre par exemple au Gouvernement de transférer à la négociation d'entreprise des éléments essentiels tels que :

- Les congés: congés payés, droits familiaux...
- Le droit d'alerte des représentants du personnel et droit de retrait des salarié-es confrontés à un danger grave et imminent (comme les Risques psychosociaux, les risques industriels, les violences sexuelles...). Cette disposition est particulièrement grave pour les ingés, cadres et techs, qui souvent, du fait de leurs responsabilités, sont les premiers informés de ces risques. Ceci fragiliserait considérablement le début de statut pour les lanceurs d'alerte que nous venons d'arracher !
- la protection des mineurs de moins de 18 ans,
- l'organisation des locaux de travail (fenêtres, vestiaires, ...),
- les modalités de prévention contre des risques spécifiques (chimiques, biologiques, sonores, ...),

Pour les salarié-es qui encadrent des équipes, la suppression de ces dispositions est particulièrement grave. Aujourd'hui, elles protègent les encadrants vis-à-vis de l'employeur qui est tenu de les respecter. Demain, elles peuvent être renvoyées à leur appréciation personnelle. Alors que la pression hiérarchique pour baisser les coûts au détriment du travail bien fait et de la sécurité est déjà énorme, y résister sans pouvoir s'appuyer sur des normes légales sera beaucoup plus compliqué. Rappelons qu'en cas d'accident, la responsabilité pénale de l'encadrant peut être invoquée et qu'il peut finir devant les tribunaux !

## Exemples de dispositions qui vont disparaître

**Jours enfants malades avec maintien de la rémunération:**

CC des missions locales (6 jours/an), CC banques (3 à 11 jours/an)

**Indemnisation à 100% des arrêts maladie et maternité** sans jour de carence: CC des Ingés et cadres de la Métallurgie, de la banque...

**Allongement du congé maternité:** CC Banque: 45 j avec maintien du salaire

**Protection de la femme enceinte:** CC Syntec: 20 minutes de RTT/jour à partir de 3<sup>e</sup> mois de grossesse

Sur tous ces sujets, les entreprises sont libres d'appliquer, ou pas, ces dispositions. Pour les PME avec peu ou pas de présence syndicale, le résultat sera catastrophique, notamment du fait de la pression des donneurs d'ordre qui pourront profiter des effets de dumping pour imposer des baisses de salaires

Congés enfants malade: droit à congé dans la loi sans maintien de la rémunération. La plupart des Conventions collectives prévoient des jours avec prise en charge à 100%, comme par exemple missions locales et banques

Congés maladie: minimum légal de 50% du salaire après 3 jours de carence, pris en charge à 100% dans de nombreuses CC

Congé maternité : minimum légal de 100% du salaire net (les primes ne sont pas prises en compte), dans la limite du plafond de la sécurité sociale pris en charge à 100% dans de nombreuses CC

Durée du congé maternité: 16 semaines dans la loi, un des plus faibles d'Europe, rallongé dans de nombreuses CC comme celle de la banque qui prévoit 45 j supplémentaires avec maintien à 100% du salaire

Protection femme enceinte: Aucune obligation dans le code du travail, plusieurs conventions collectives prévoient des allègements de temps de travail ou

aménagements de poste de travail, comme celle de SYNTEC, avec une réduction de temps de travail de 20 min/jour de la femme enceinte à partir du 13<sup>e</sup> mois

## Exemples de dispositions qui vont disparaître

**13<sup>e</sup> mois:** Convention collective des journalistes

**Prime d'ancienneté:** CC journalistes (3% pour 5 années d'exercice dans la profession et 11% pour 20 années)

**Congés payés supplémentaires:** CC Metallurgie (3 jours par an pour les cadres ayant plus de 2 ans d'ancienneté), CC Syntec (4 jours par an pour les salarié-es de plus de 20 ans d'ancienneté)

**Prime de licenciement:** CC Metallurgie (jusqu'à 18 mois de salaires pour les cadres les plus âgé-es)

**Prime de départ en retraite:** CC Syntec (jusqu'à 48 mois pour 40 ans d'ancienneté), CC Metallurgie (6 mois)

Sur tous ces sujets, les entreprises sont libres d'appliquer, ou pas, ces dispositions. Pour les PME avec peu ou pas de présence syndicale, le résultat sera catastrophique, notamment du fait de la pression des donneurs d'ordre qui pourront profiter des effets de dumping pour imposer des baisses de salaires

## La procédure d'extension fragilisée

- L'extension d'une convention collective par le ministre du travail permet que tous les salariés du champ en bénéficient
- Aujourd'hui, la quasi-totalité des conventions collectives sont étendues, sauf quand elles ne respectent pas la loi
- Les ordonnances vont permettre de refuser d'étendre des conventions collectives si « elles sont de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence »

Les branches ont un rôle de régulation fondamental pour lutter contre le dumping. La France est un des pays européens dans lequel le pourcentage de salarié-es protégé-es par un accord de branche est le plus élevé. Pourquoi ? Grâce à la procédure d'extension, dans laquelle le ministère du travail étend les accords de branche de façon à ce qu'elles aient force de loi et s'appliquent à l'ensemble des salarié-es du secteur, y compris ceux dont les entreprises ne sont pas adhérentes aux branches, soient couverts. Créé grâce à la mobilisation de 1936, la procédure d'extension permet d'utiliser l'accord collectif comme moyen d'uniformiser les conditions sociales de la concurrence et de rendre effectif ce rôle pour la branche.

Le gouvernement veut affaiblir la procédure d'extension en permettant de refuser d'étendre un accord qui porterait une atteinte excessive à la libre concurrence. C'est contradictoire avec le rôle des branches ! Par exemple, le ministre du travail pourrait refuser d'étendre une convention collective sur les classifications rendant obligatoire la rémunération des qualifications, au prétexte que cela ne laisserait pas assez de marge de manœuvre aux entreprises !

Un comité d'expert dit « indépendants » sera chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux résultant de l'extension des accords de branche!  
Bizarrement, le gouvernement ici ne fait plus confiance aux négociateurs

### **Et en Allemagne alors ?**

En Allemagne, seuls 49% des salarié-es sont couverts par un accord de branche. Ce pour 2 raisons :

La procédure d'extension n'existe pas

Les loi Hartz de 2003/2005 qui ont fait primer les accords d'entreprise sur les accords de branche. Depuis, le taux de couverture des salarié-es par un accord de branche est passé de 60% à 49%,

La conséquence : l'explosion du nombre de travailleurs pauvres et des inégalités Femmes/Hommes. C'est ce qui a forcé les conservateurs, sous la pression des syndicats, à mettre en place un salaire minimum légal en 2015. Alors que les libéraux expliquaient que cette augmentation des salaires conduirait les entreprises à la faillite, le bilan est très positif : le nombre de travailleurs pauvres a baissé et la consommation intérieure est relancée.

A noter : en Allemagne, les salarié-es et leurs syndicats ont beaucoup plus de pouvoir dans les entreprises grâce au système de codétermination, avec des Comités d'Entreprise à partir de 5 salarié-es, et les conseils d'administration composés à 50% de salarié-es. C'est ce qui a permis d'amortir le choc de la crise de 2008 en préférant les mesures de chômage partiel aux licenciements

## 1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

- L'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail, en cas de refus, le motif du licenciement est acquis !
- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

L'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail, en cas de refus, le motif du licenciement est acquis. Jusque là, les dispositions négociées dans l'entreprise ou la branche ne s'appliquaient que si elles étaient plus favorables pour les salariés. Par exemple, si un cadre dans son contrat de travail a exigé que figure une clause prévoyant qu'on ne pouvait pas lui imposer de mobilité à plus de 50 km de son domicile, l'employeur ne pouvait pas lui imposer de mobilité au-delà, même si un accord d'entreprise prévoit des mesures de mobilité dans tout le pays. Demain, l'accord d'entreprise s'imposera. Cette disposition est particulièrement grave pour les cadres, qui négocient souvent des clauses spécifiques dans leur contrat de travail

Ajoutons que les dispositions des conventions collectives encadrant la mobilité des cadres ne s'appliqueront plus. Par exemple, la CC de la métallurgie, donne droit au cadre de refuser sa mobilité dans un délai de 18 semaines et prévoit que ses déplacements, déménagements...sont à la charge de l'employeur

## Ce que nous voulons

- Le contexte
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

Restaurer la négociation comme lieu de progrès  
L'UGICT-CGT a fait 35 propositions aux parlementaires, et notamment

- Rendre effectives les libertés syndicales et d'expression pour l'encadrement
- Restaurer le principe de faveur et la hiérarchie des normes
- Renforcer considérablement les effectifs de l'inspection du travail
- Positionner les RH comme garants du respect du droit dans l'entreprise

<https://syndicoop.info/35-propositions>

### Rendre effectives les libertés syndicales et d'expression pour l'encadrement

Assurer le **droit pour tous les salarié-es à une heure mensuelle d'information syndicale**, organisée sur le temps de travail sans perte de salaire

Augmenter le crédit d'heure des élu-es du personnel et des délégué-es syndicaux, et la déclinaison légale sous forme de « crédits jours » pour salarié-es en forfait jours. Obliger l'employeur à **diminuer la charge de travail des élu-es** et à les remplacer de façon à ce que leurs heures de délégations soient effectives

**Faciliter l'accès des femmes aux mandats** (horaires de réunions, prise en charge par l'employeur des frais de garde en cas de déplacements ou dépassements horaires des élu-es, mesures pour les salariées à temps partiel...)

**Lutter contre les discriminations (syndicales, sexistes, racistes...)**

Mettre en place d'un **indicateur dans le bilan social permettant de mesurer les discriminations syndicales, sexistes ou racistes** sur les carrières **25/** Mettre en place de mesures pour **lutter contre les discriminations à l'embauche** (registre d'embauche permettant de comparer les candidatures reçues et les recrutements effectués, notification des droits distribués aux salarié-es lors des entretiens

d'embauche, testings) **26/** Mettre en place **une formation de sensibilisation aux discriminations** à l'embauche et dans les carrières (sur la base d'un contenu défini par l'État) pour tous les RH et recruteurs des entreprises de plus de 50 salarié-es

**Renforcer considérablement les effectifs des DIRECTE.** Alors que les effectifs ont baissé de 20 % depuis 2009, il convient d'adopter un plan pluriannuel de recrutements pour doubler le nombre d'inspecteurs et d'inspectrices du travail

## 2. Pleins pouvoirs à l'employeur

## 2- Pleins pouvoirs à l'employeur

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

### **Pour être valable un accord doit aujourd'hui être signé par:**

- Soit les syndicats représentant 50 % des voix exprimées
- Soit les syndicats représentent 30 % ET être validé par une majorité de salarié-es lors d'un referendum initié par les syndicats signataires

### **Loi Travail XXL:**

- Extension du referendum utilisable par l'employeur
- Extension des possibilités de négocier avec des sans étiquette
- Limiter le contrôle du juge sur les accords (inversion charge de la preuve + délais de recours réduits)

On a vu que l'objectif du gouvernement était de renvoyer un maximum de nos droits à la négociation d'entreprise pour « favoriser le dialogue social ». Sauf que dans le même temps, il réforme les règles de « dialogue social » et augmente considérablement les pouvoirs de l'employeur qui aura plus de facilités à faire adopter un accord. Rappelons que la négociation d'entreprise a déjà été réformée 3 fois depuis 4 ans (loi sécurisation de l'emploi, loi Rebsamen et loi El Khomri), sans aucune évaluation. Certaines de ces réformes commencent tout juste à s'appliquer. Quelle était l'urgence d'une réforme supplémentaire???

Les règles de validité des accords ont été revues par la loi El Khomri, avec l'introduction du referendum, permettant de valider un accord minoritaire. Ce referendum doit être demandé par les syndicats représentant au moins 30 % des suffrages. Les quelques exemples de referendum démontrent leur nocivité pour le collectif de travail, comme par exemple à RTE, où les ICT devaient se prononcer sur une réforme des modalités de travail des agents de maintenance.

Les ordonnances prévoient notamment:

- **L'employeur peut prendre l'initiative d'un referendum** si 30% des OS veulent signer un accord. Pour l'empêcher, il faut que l'ensemble des OS qui voulaient

signer l'accord s'opposent au referendum. Ex: dans une entreprise, FO, UNSA et CGC veulent signer un accord sur le travail du dimanche. Elles ne représentent que 30% des voix, ça ne suffit pas pour que l'accord s'applique. L'employeur peut décider d'un referendum. Pour l'empêcher, il faut que FO, UNSA et CGC refusent explicitement le referendum...C'est l'employeur qui a la main sur le périmètre et les modalités d'organisation du scrutin, ce qui lui permet de faire voter des salariés qui ne sont pas concernés par exemple

- **2<sup>e</sup> disposition très malsaine, l'extension des possibilités de négocier aux élus non syndiqués.** Aujourd'hui, sauf exception (qui ne cessent de s'étendre malheureusement), la négociation des accords est limitée aux syndicats représentatifs. Pourquoi ? Parce que c'est la garantie d'indépendance vis-à-vis de l'employeur. Les délégués syndicaux sont mandatés par les organisations syndicales en-dehors des pressions des employeurs, ils et elles disposent d'une formation et d'un accompagnement, peuvent décider eux-mêmes de leur délégation...Surtout, pour être reconnue comme organisation syndicale, il faut respecter une série de principes: les valeurs de la République, la transparence financière...C'est ce qui empêche au Front National ou à des groupes communautaires de s'impliquer dans les entreprises. En ouvrant la négociation aux sans étiquette, le gouvernement joue avec le feu. Les RH savent pourtant combien il est nécessaire d'avoir des partenaires sérieux et crédibles avec qui négocier y compris pendant les périodes de conflit. Les ordonnances prévoient que l'employeur pourra signer un accord avec:

- Des élu-es (dans les entreprises de 20 à 50 salarié-es)
- Des salarié-es non élus (dans les entreprises de moins de 20 salarié-es), sous réserve que l'accord soit ratifié par référendum!

-**Limiter le contrôle du juge sur les accords.** Nous avons fait annuler de nombreux accords par les tribunaux, notamment ceux concernant les forfaits jours qui ne respectaient pas le droit européen en matière de durée maximum de travail et de durée minimum de repos. Ça a permis ensuite à des centaines de cadres d'obtenir aux prudhommes la rémunération de leurs heures supplémentaires. Le gouvernement veut limiter le contrôle du juge en complexifiant les recours. Les délais de recours seront limités à 2 mois, et surtout ils bénéficieront d'une présomption de validité. Si malgré tout on réussit à faire annuler un accord, il n'y aura pas d'effet rétroactif! C a d pour les forfaits jours par exemple, que les salarié-es ne pourront plus exiger le paiement de leurs heures supplémentaires!

## 2- Pleins pouvoirs à l'employeur

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- **Pouvoir de l'employeur**
- Fin du CDI
- Comment agir

### Fusion DP/CE/ CHSCT dans un Comité Social et Economique (CSE)

- Disparition du CHSCT
- Fin de la proximité

### Fusion CHSCT/DP/CE/DS

- Fin du monopole syndical de la négociation

### Cofinancement des expertises par le CE

- Diminution drastique des expertises, notamment santé sécurité égalité E/H

Les ordonnances fusionnent les 3 instances de représentation des salarié-es (IRP) existant actuellement dans une nouvelle Instance baptisée Comité Social et Economique (CSE):

-le **délégué du personnel**, qui doit être mis en place à partir de 11 salariés et porte les réclamations des salariés auprès de l'employeur. Il peut aussi faire des suggestions d'amélioration de l'organisation du travail et saisir l'inspection du travail

-Le **comité hygiène, sécurité et conditions de travail**, qui doit veiller à la protection de la santé des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et au respect de la loi dans ces domaines. Il réalise des inspections et des enquêtes. Il est mis en place dans les entreprises de plus de 50 salariés ou dans les établissements rassemblant au moins 50 salarié-es

-le **comité d'entreprise**, en charge des activités sociales et culturelles, mais aussi de la défense des intérêts des salariés 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. Il est mis en place dans les entreprises de plus de 50 salariés ou dans les établissements distincts, c'est-à-dire travaillant sous l'autorité d'un représentant de l'employeur

La fusion des IRP est déjà possible depuis 2015

-Sous la forme d'une délégation unique du personnel (DUP) pour les entreprises de moins de 300 salariés par décision unilatérale de l'employeur

-Par accord pour les entreprises de plus de 300

Cette possibilité a été très peu utilisée. Alors qu'il prétend favoriser le dialogue, le gouvernement va rendre obligatoire l'instance unique. Tout le monde sera obligé de l'appliquer

La fusion des IRP prévue par le gouvernement vise donc à satisfaire les plus grosses entreprises et à les exonérer de négocier un accord avec les syndicats.

Elle pose 2 problèmes majeurs:

- L'effacement des questions de santé et de sécurité qui seront secondaires face aux enjeux économiques. Alors que les CHSCT étaient en charge de la prévention et de la protection des salarié-es, la nouvelle instance fusionnée ne s'occupera plus que de la « promotion » de la santé. Ce changement de terme est fait pour empêcher les CHSCT d'aller en justice. Ajoutons que les expertises CHSCT devront désormais être cofinancées à 20% par le CE, ce qui signe leur disparition. Le CHSCT joue pourtant un rôle essentiel, sur les risques psychosociaux, le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles ou la protection des femmes enceintes par exemple.

- La fin de la proximité. Le seuil de déclenchement de l'instance sera celui du CE, ce qui fera disparaître tous les CHSCT et délégués du personnels de proximité. Par exemple, à Orange il y a 1000 DP et 19 CE. Avec les ordonnances, il n'y aurait plus que 19 Comités Social et Economique. Il y aura de fait beaucoup moins d'élus, qui ne seront plus en proximité ni disponibles pour les salariés

Le gouvernement veut aller encore plus loin, et veut permettre par accord, la fusion de ces 3 instances avec le délégué syndical. Ce qui signifie que le CSE exercera aussi le pouvoir de négociation, remettant ainsi en cause le monopole syndical de négociation (voir plus haut), et mettant la négociation sous contrôle de l'employeur

La fin des expertises

**Aujourd'hui**, les élu-es ont le droit de recourir à un expert pour analyser la situation économique, les orientations stratégiques, l'égalité F/H, la santé (harcèlement, management, risques professionnels...) ou la sécurité des salarié-es. Ces expertises sont financées par l'employeur, qui ne peut s'y opposer. Elles sont déterminantes pour garantir l'égalité d'information entre les élu-es et l'employeur et leur permettre de faire des propositions alternatives. Par exemple, c'est une expertise économique qui a permis aux élu-es CGT de Mc Do de mettre à jour le système d'optimisation fiscale de l'entreprise et de porter un recours en justice pour abus de bien social. Cela fait des années que le MEDEF cherche à supprimer ces expertises.

**Demain**, l'ensemble des expertises (sauf en cas de plan social) devront être cofinancées par le budget du Comité d'Entreprise. Cela signifie que les élu-es devront

choisir entre financer des activités sociales et culturelles pour les salarié-es ou avoir recours à l'expertise. Leur nombre sera donc diminué de façon drastique, et elles disparaîtront dans les petites entreprises ou sur les sujets jugés secondaires (santé, égalité F/H...)

## 2- Pleins pouvoirs à l'employeur

Pour aller plus loin sur la fusion des instances

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- **Pouvoir de l'employeur**
- Fin du CDI
- Comment agir



UGICT.CGT.FR

[https://www.youtube.com/watch?v=p0YaE9HAXSg&list=PL3rtD4wZLOII0eO17MN9Uj\\_oSQwm47Q\\_Kc&index=11&spfreload=10](https://www.youtube.com/watch?v=p0YaE9HAXSg&list=PL3rtD4wZLOII0eO17MN9Uj_oSQwm47Q_Kc&index=11&spfreload=10)

## 2- Pleins pouvoirs à l'employeur

Pour aller plus loin sur la suppression du monopole syndical de la négociation

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- **Pouvoir de l'employeur**
- Fin du CDI
- Comment agir



UGICT.CGT.FR

[https://www.youtube.com/watch?v=FR4ZJSloals&index=12&list=PL3rtD4wZLOII0eO17MN9UjoSQwm47Q\\_Kc](https://www.youtube.com/watch?v=FR4ZJSloals&index=12&list=PL3rtD4wZLOII0eO17MN9UjoSQwm47Q_Kc)

## 2- Pleins pouvoirs à l'employeur

### **L'organisation et le contenu des Négociations Annuelles Obligatoires définis dans chaque entreprise**

- Possibilité de les organiser seulement tous les 4 ans!  
Pour la NAO salaire il va falloir patienter!
- Possibilité de ne pas négocier sur l'égalité F/H, ou de le faire à minima, sans sanction

**Le contenu de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), l'organisation et la périodicité des Informations/Consultations définis dans chaque entreprise**

UGICT.CGT.FR

### **La négociation annuelle sur les salaires...tous les 4 ans ?**

Aujourd'hui : La loi impose dans l'entreprise l'ouverture chaque année de négociations sur les salaires et les écarts de rémunération F/H. Ce sont ces négociations qui permettent de gagner des mesures d'augmentation salariales et de suppression des écarts de rémunération

Demain : les ordonnances permettent, par accord d'entreprise de modifier le thème, le contenu et la périodicité des négociations, dans une limite de 4 ans. La négociation sur les salaires pourra être organisée une fois tous les 4 ans...voire pas du tout...L'objectif ce n'était pas de favoriser la négociation ?

### **Avis de disparition : la négociation sur l'égalité Femmes/Hommes**

**Aujourd'hui**, la loi impose la conclusion d'un accord ou d'un plan d'action unilatéral de l'employeur sur l'égalité F/H. La loi définit également les thèmes que doit contenir l'accord et le plan d'action, ainsi que les données chiffrées sur lesquels il doit s'appuyer. Lorsque ces dispositions ne sont pas respectées, l'entreprise peut être sanctionnée d'une amende par l'inspection du travail. Cette sanction, bien que trop peu appliquée, a permis à ce que 40% des entreprises mettent en place un accord ou un plan d'action pour l'égalité F/H.

**Demain**, les ordonnances permettent par accord d'entreprise de modifier le thème, le contenu et la périodicité des négociations, dans une limite de 4 ans. La négociation sur l'égalité F/H pourra être organisée avec un contenu à la carte une fois tous les 4 ans...voire pas du tout, sans que les entreprises ne soient sanctionnées...Alors que les écarts de salaires représentent toujours 26%, avec une telle disposition, ce n'est pas près de s'améliorer !

### **L'opacité sur les orientations stratégiques**

**Aujourd'hui**, les syndicats se sont battus pour obtenir des obligations de transmission d'informations et d'indicateurs sur la situation des salarié-es et de l'entreprise. Ceci pour garantir une égalité d'accès à l'information, et la possibilité pour les salarié-es de peser sur les orientations stratégiques de l'entreprises, trop souvent monopolisées par les actionnaires. Ces informations sont contenues dans la Base de Données Economiques et Sociales. La loi impose des informations/consultations régulières du Comité d'Entreprise sur le sujet. Les accords d'entreprises ne pouvaient qu'améliorer et préciser les dispositions légales.

**Demain**, le contenu de la Base de Données Economiques et Sociales, son accès et la périodicité des informations/consultations sont renvoyées à un accord d'entreprise dans la limite de...4 ans...LOL !!!

## Ce que nous voulons

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- **Pouvoir de l'employeur**
- Fin du CDI
- Comment agir

Pour définancieriser l'entreprise et le management l'UGICT-CGT a fait 35 propositions aux parlementaires. L'objectif est de ne pas laisser le monopole des orientations stratégiques aux actionnaires

- Des droits d'informations de l'encadrement sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- La généralisation et l'augmentation du nombre d'administrateurs salarié-es
- Des droits décisionnels des CE sur la stratégie de l'entreprise, notamment sur les licenciements et les aides publiques
- Une instance territoriale de représentation des salarié-es des entreprises de moins de 50

<https://syndicoop.info/35-propositions>

UGICT.CGT.FR

- Des droits d'informations de l'encadrement sur les orientations stratégiques de l'entreprise, il s'agit d'une disposition indispensable pour leur permettre d'exercer leurs responsabilités

- La généralisation et l'augmentation du nombre d'administrateurs salarié-es

Dans les conseils d'administration, l'entrée récente des salarié-es doit être confortée pour leur permettre de **représenter immédiatement un tiers des membres et à terme la moitié du conseil dans les entreprises privées**. Dans les entreprises détenues par l'Etat et les établissements publics, les salarié-es doivent détenir un tiers des droits de vote, la société civile et de l'État occupant les 2/3 restant.

**La présence obligatoire d'un administrateur salarié** dans chaque comité du conseil (rémunérations, stratégique, audit...)

**Mettre en place la transparence et le contrôle sur les critères de rémunération des cadres dirigeants** devant les salarié-es avec une présentation et un avis du CE.

Ces règles doivent s'appliquer selon un principe d'universalité à toutes les entreprises quelle que soit leur forme sociale (comme à l'étranger)

**Les Comités d'Entreprises doivent disposer de droits décisionnels sur la stratégie d'entreprise.** Celui de contrôler l'usage des aides publiques et de saisir une instance qui pourrait les suspendre lorsqu'elles ne bénéficient ni à la recherche, ni à l'investissement, ni à l'emploi. De même, les Comités d'entreprise doivent disposer d'un droit suspensif sur les licenciements économiques, permettant à la justice de vérifier la réalité du motif économique et aux salarié-es de proposer des alternatives. Il faut aussi qu'ils aient **des droits d'informations renforcés et élargis** et des moyens supplémentaires, leur permettant de connaître la situation et la stratégie des investisseurs, y compris leur endettement et la situation de l'ensemble de la chaîne de production à laquelle ils sont intégrés, du groupe donneur d'ordre, aux filiales et sous-traitants.

**Une instance territoriale de représentation des salarié-es des entreprises de moins de 50.** Lorsqu'il n'y a pas de candidat au 1<sup>er</sup> tour des élections de délégué du personnel, la CGT propose que lessalarié-es soient représenté-es par une instance territoriale, qui exercerait toutes les prérogatives des DP et aurait la possibilité de les accompagner face à l'employeur

## 3. La fin du CDI ?

**La légalisation des licenciements abusifs**

- Le contexte
  - Inversion de la hiérarchie des normes
  - Pouvoir de l'employeur
  - **Fin du CDI**
  - Comment agir
- Plafonnement des condamnations prud'hommes en cas de licenciement abusif
  - Plancher minimum de condamnation divisé par 2, notamment pour les licenciements discriminatoires
  - Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement
  - Limitation des délais de recours à 1 an (contre 3 aujourd'hui et 30 ans avant)

UGICT.CGT.FR

Le 3<sup>e</sup> gros volet de la réforme annoncée par le gouvernement, et sans doute le plus grave, c'est la casse de toutes les protections existantes contre le licenciement, ce qui ferait que le CDI n'aurait plus rien d'un CDI...

La protection contre le licenciement est pourtant la clé de voûte du Code du travail. Comment remettre en cause une directive contraire à son éthique professionnelle, user de sa liberté d'expression ou tout simplement réclamer le paiement de ses heures supplémentaires quand on peut être licencié sans motif ? Cette disposition reviendra à museler les salarié-es

Ces dispositions, à l'exception de la première, n'étaient pas annoncées dans le programme d'Emmanuel Macron.

-Aujourd'hui, lorsqu'un salarié-e fait un recours pour licenciement abusif devant le conseil des prud'hommes et qu'il gagne, le conseil de prud'hommes condamne l'employeur à verser des dommages et intérêts proportionnels au bénéfice subi. Quand un cadre de 55 ans est licencié après 20 ans d'ancienneté, le préjudice est énorme parce qu'il aura beaucoup de difficulté à retrouver un emploi et à maintenir son niveau de salaire, et que ceci baissera le montant de sa retraite. L'enjeu est aussi de dissuader les employeurs de licencier sans motif, avec des condamnations importantes. Le gouvernement veut plafonner les condamnations maximum, et

empêcher le juge de réparer l'ensemble du préjudice. Ceci va de fait légaliser les licenciements abusifs, en permettant aux entreprises de provisionner par avance le prix d'un licenciement abusif. Après le droit de polluer, le droit de licencier...

-Les plafonds retenus sont très faibles: 6 mois de salaire maximum pour un-e salarié-e ayant 5 ans d'ancienneté (c'était auparavant le minimum!), 20 mois pour les salarié-es ayant plus de 30 ans d'ancienneté

-Pour les entreprises de moins de 10 salarié-es, c'est des cacahuètes: 2,5 mois pour les salarié-es ayant plus de 10 ans d'ancienneté!!!

-Le gouvernement se vante que ces plafonds ne s'appliquent pas aux licenciements discriminatoires ou faisant suite à du harcèlement. Sauf qu'il divise par 2 le plancher minimum de condamnation! Aujourd'hui, quand un employeur licencie une femme enceinte ou un syndicaliste, il est au minimum condamné à lui payer 12 mois de salaires, demain, ce ne sera plus que 6 mois. Pareil pour des cas de harcèlement moral ou de violences sexuelles!

-Le gouvernement veut supprimer les règles qu'il appelle « formelles » sur les licenciements. Le problème, c'est qu'elles ne sont pas seulement formelles, elles sont fondamentales pour garantir les droits des salariés. Par exemple l'obligation de préciser dans le courrier de licenciement le motif de licenciement. Aujourd'hui, le non respect de ces règles entraîne l'annulation du licenciement.

-Les ordonnances prévoient la mise en place d'un formulaire type CERFA pour remplacer la lettre de licenciement. L'employeur pourrait modifier le motif ultérieurement, jusque devant le juge! Si malgré tout, un-e salarié-e réussit à faire condamner son employeur pour défaut de motivation du licenciement dans le courrier, les condamnations seront plafonnées à 1 mois de salaire, autant dire rien du tout!

- Les délais de recours seront limités à 1 an (contre 3 ans aujourd'hui et 30 ans avant 2008)

Ces 3 dispositions cumulées vont considérablement limiter les possibilités de condamnation des employeurs en cas de licenciements abusifs !

### 3- La fin du CDI ?

Pour aller plus loin sur le plafonnement des indemnités prud'hommes

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- **Fin du CDI**
- Comment agir

[https://www.youtube.com/watch?v=Dxfg15Do-Zc&list=PL3rtD4wZLOI0eO17MN9UjoSQwm47Q\\_Kc&index=6](https://www.youtube.com/watch?v=Dxfg15Do-Zc&list=PL3rtD4wZLOI0eO17MN9UjoSQwm47Q_Kc&index=6)

- **Le contexte**
  - **Inversion de la hiérarchie des normes**
  - **Pouvoir de l'employeur**
  - **Fin du CDI**
  - **Comment agir**
- Extension du CDI de chantier à toutes les branches
  - Négociation dans chaque branche des durées maximum, délai de carence et nombre de renouvellement...des CDD et contrats d'Intérim, qui pourront durer jusqu'à 5 ans!
  - Négociation dans la branche de la durée de la période d'essai, sans limitation de durée

- Le CDI de chantier existe aujourd'hui seulement pour les chantiers, le gouvernement veut l'étendre à tous les secteurs et le transformer en CDI de projet. Ce CDI n'a rien à voir avec un CDI: il n'est pas à durée indéterminée car l'employeur peut y mettre fin à la fin du projet. C'est un contrat qui est même moins protecteur que le CDD! En effet, pas de prime de précarité, pas de durée définie, ni durée maximum ni durée minimum, et la possibilité de le rompre à tout moment alors que le CDD ne peut pas être rompu avant la fin du contrat. Les CDI de projet pourront donc se substituer progressivement à l'ensemble des CDI, à commencer par les cadres, qui travaillent de plus en plus « en mode projet », sur des missions ou projets définis. C'est gravissime
- Aujourd'hui, la loi prévoit que le CDI est la norme et les contrats précaires l'exception. Pour utiliser un CDD ou un contrat d'interim, il faut satisfaire un certain nombre de conditions, comme le remplacement d'un-e salarié-e malade, un surcroit temporaire d'activité...La loi limite également dans la durée (18 mois pour un CDD, 2 renouvellements maximum) et fixe une prime de précarité. Dans son projet le gouvernement veut renvoyer l'ensemble de ces dispositions à la

négociation de branche, ce qui permettra de déréglementer considérablement l'usage des contrats précaires. Les jeunes seront les premiers touchés par ces dispositions

- **Aujourd'hui**, la durée de la période d'essai est encadré par la loi. Elle ne peut dépasser 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres recrutés en CDI. Elle est renouvelable une fois, à condition que ce soit prévu dans l'accord de branche, le contrat du/de la salarié-e, et qu'il ou elle ait manifesté son accord par écrit. Les accords de branches ne pouvaient qu'être plus favorables à ces dispositions.

- **Demain**, les ordonnances laissent aux branches le soin de fixer la durée de la période d'essai sans aucune limitation. Vous vous souvenez du CPE, le Contrat Première Embauche qui prévoyait 2 ans de période d'essai pour les jeunes de moins de 26 ans, et que le gouvernement avait été obligé de retirer au bout de 4 mois de mobilisation ? Cette fois, la période d'essai sans limite concerne tout le monde, sans limitation d'âge (même si elle affectera d'abord les nouveaux embauchés). On n'arrête pas le progrès !

**4<sup>e</sup> réforme des Plans sociaux en 5 ans**

- **Le contexte**
  - **Inversion de la hiérarchie des normes**
  - **Pouvoir de l'employeur**
  - **Fin du CDI**
  - **Comment agir**
- Périimètre national pour évaluer les difficultés économiques
  - Allègement des obligations de reclassement

**Création d'une « rupture conventionnelle collective »**

Aujourd'hui, pour faire un plan social, il faut justifier de difficultés économiques. Ces difficultés sont évaluées à l'échelle du groupe, y compris s'il s'agit d'une multinationale. Le gouvernement réintroduit ici une disposition qu'il a été obligé de retirer l'année dernière suite à la mobilisation. Les difficultés économiques seront évaluées à l'échelle nationale, ce qui permettra à une multinationale qui fait des bénéfices de licencier en France, par exemple en mettant artificiellement en faillite une filiale. La France serait le seul pays à avoir ce type de disposition, ce qui nous défavoriserait considérablement par rapport à nos voisins! C'est clairement inciter les groupes multinationaux à effectuer leurs licenciements en France

Aujourd'hui un employeur souhaitant licencier pour motif économique ou inaptitude doit rechercher des possibilités de reclassement pour les salariés et leur proposer à chacun des postes correspondant à leurs compétences. L'absence de plan de reclassement est aujourd'hui le premier motif d'annulation des plans sociaux par la justice. Le projet allège donc considérablement les obligations et prévoit que l'employeur pourra se contenter de mettre en ligne la liste des postes disponibles. Au salarié de chercher parmi tous les postes disponibles si l'un d'entre eux peut lui correspondre ... en espérant que l'employeur ne lui dise pas qu'il n'a pas les

compétences !

De même sur les catégories professionnelles (ouvriers, employés, techniciens, cadres). Les obligations de reclassement tiennent compte de ces catégories, pour empêcher le déclassement des salarié-es. Il s'agit d'un motif fréquent d'annulation des plans sociaux par la justice, raison pour laquelle le gouvernement veut « sécuriser la définition des catégories professionnelles ». L'objectif : limiter les recours, mais aussi permettre à l'employeur de déclasser les salarié-es en leur proposant des postes inférieurs à ceux qu'ils occupent.

### **Une rupture conventionnelle collective pour se débarrasser de ses salarié-es sans payer les licenciements**

**Aujourd'hui**, pour éviter de faire un plan social, les entreprises peuvent mettre en place un plan de départ volontaire. Ce plan est toutefois encadré par de nombreuses règles pour éviter qu'il ne serve à contourner le plan social : l'employeur est tenu de mettre en place un plan de reclassement, de réembaucher prioritairement les salarié-es partis avec le plan en cas d'amélioration de la santé de l'entreprise, d'accorder des indemnités au moins équivalentes à celles existantes dans le plan social, de mettre en place des mesures sociales, de formation et d'accompagnement proportionnelles aux moyens du groupe...Les ruptures conventionnelles individuelles, qui permettent de contourner la réglementation du licenciement, ne cessent d'augmenter (il y en a 400 000 chaque année). Elles doivent toutefois être validées par l'inspection du travail, qui en refuse 40%.

**Demain**, les ordonnances prévoient qu'il suffira d'un accord d'entreprise pour mettre en place un plan de départ volontaire, renommé « Rupture conventionnelle collective ». Fini la priorité de réembauche, les indemnités au moins équivalentes à celles existantes dans le plan social, les mesures sociales, de formation et d'accompagnement proportionnelles aux moyens du groupe, les obligations de reclassements...Cette disposition est très grave car elle permet de contourner la réglementation qui encadre les licenciements économiques et le contrôle de l'inspection du travail sur les ruptures conventionnelles.

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- **Fin du CDI**
- Comment agir

La surtaxation des contrats précaires

Un **statut de l'encadrement** qui garantisse le plein exercice de nos responsabilités professionnelles

- Un salaire minimum correspondant à notre qualification
- L'égalité F/H et un déroulé de carrière
- La liberté d'expression avec un droit de refus, d'alerte et d'alternative

L'UGICT-CGT exige l'ouverture d'une négociation pour conforter et renforcer le statut cadre, actuellement remis en cause par le patronat. Aujourd'hui, c'est l'affiliation à l'AGIRC, la retraite complémentaire des cadres, qui définit au niveau de chaque branche professionnelle, l'appartenance au statut cadre. L'AGIRC a été supprimée l'année dernière – ce qu'à dénoncé la CGT – la reconnaissance du statut cadre est à reconstruire. Pour la CGT, l'enjeu est que cette reconnaissance ne soit pas définie entreprise par entreprise, en fonction du bon vouloir de l'employeur, mais soit acquise à la branche, en fonction de la qualification et des responsabilités exercées. Nous voulons surtout obtenir des droits pour pouvoir exercer pleinement nos responsabilités professionnelles. Par exemple l'accès aux informations et orientations stratégiques de l'entreprise. Ou encore un droit de refus, d'alerte et d'alternative, permettant de faire primer notre éthique professionnelle sur le diktat des actionnaires

# Et maintenant ?

## Faire reculer le gouvernement c'est possible

- **Le contexte**
  - **Inversion de la hiérarchie des normes**
  - **Pouvoir de l'employeur**
  - **Fin du CDI**
  - **Comment agir**
- Emmanuel Macron s'attaque en même temps aux salarié-es du privé, aux fonctionnaires, aux retraité-es et aux jeunes
  - Sa popularité a déjà beaucoup baissé, alors qu'en début de mandat, il ne peut pas se permettre d'être impopulaire
  - La mobilisation de l'année dernière a permis de faire reculer le gouvernement sur de nombreux points, qu'il veut faire

Pour mobiliser les salariés, nous avons besoin

- qu'ils mesurent le danger concret des ordonnances pour leurs droits. Ils ne se mettront pas en grève seulement pour dénoncer la politique de Macron, il faut des revendications syndicales
- Qu'ils soient convaincus que l'on peut gagner. On peut faire reculer le gouvernement en
  - Gagnant la bataille de l'opinion, Si la baisse de popularité de Macron continue au même rythme, il sera bloqué pour le reste de son quinquennat et sera en difficulté pour enchaîner ses réformes
  - Reussissant à faire converger les luttes des salarié-es du privé avec celles des fonctionnaires (baisses de salaires avec le gel du point d'indice et la CSG, jour de carence, suppressions de postes et austérité), des retraités (baisse de pouvoir d'achat avec la CSG), des jeunes (manque de places à l'université, APL, projet de sélection)
  - Construisant l'unité syndicale. Malgré des stratégies malheureusement divergentes pour l'instant, tous les syndicats sont critiques sur le contenu des ordonnances. Un travail de terrain auprès de tous les IRP et délégués

syndicaux des autres organisations permettra de faire progresser l'unité, comme des initiatives thématiques, comme celle que nous avons prise avec la pétition sur les CHSCT

De travailler les modalités de mobilisation avec les salarié-es et notamment les ICTAM, qui n'ont pas toujours la possibilité de faire grève mais peuvent s'associer massivement à d'autres initiatives (grève du zèle, votation, mobilisation réseaux sociaux...)

DE montrer que des alternatives concrètes sont possibles



## Rendez-vous dans l'action le 12 septembre!

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- **Comment agir**

D'ici là, on informe sur le contenu de la loi Travail XXL pour que les salarié-es puissent se mobiliser en connaissance de cause !

[UGICT.CGT.FR](http://UGICT.CGT.FR)

# Annexes et ressources



## Version web multimedia

Sur [ugict.cgt.fr/ressources](http://ugict.cgt.fr/ressources)

Retrouvez cette présentation dans sa version web accompagnée d'une bibliographie, de vidéos, d'infographies et de podcasts

UGICT.CGT.FR

Sur [ugict.cgt.fr/ressources](http://ugict.cgt.fr/ressources)

## Tract modifiable disponible sur [syndicoop.fr/mutuelle](http://syndicoop.fr/mutuelle)



Ce tract est disponible en version adaptable (pdf avec un champ pour les contacts et un rdv local) et modifiable (indesign) sur la mutuelle de tracts. Vous êtes libres de l'adapter comme vous le souhaitez.



# 35 propositions pour une nouvelle définition de l'entreprise et du management

L'enjeu principal ? Mettre les richesses créées au service du progrès économique, social et environnemental.

⌚ Temps de lecture : 15 minutes

<https://syndicoop.info/35-propositions-pour-une-nouvelle-definition-de-lentreprise/>



THE CONVERSATION

# Indemnités prud'homales : vers une réparation forfaitaire et limitée de la perte injustifiée de l'emploi

© Temps de lecture : 8 minutes

<https://syndicoop.info/indemnitees-prudhomales-vers-une-reparation-forfaitaire-et-limitee-de-la-perte-injustifiee-de-lemploi/>



<https://syndicoop.info/quels-droits-et-quel-avenir-pour-lencadrement/>



# Comment définancieriser l'entreprise ?

La réponse en podcasts

⌚ Temps de lecture : 13 minutes

<https://syndicoop.info/comment-definancieriser-lentreprise/>