

Loi Travail: NON au passage en force!

ugict.cgt.fr @CGTCadresTechs

Depuis 2 mois, nous sommes des millions à nous être mobilisés. 78 % des salarié-es sont opposés au projet de loi Travail. Cette mobilisation a entraîné de premiers reculs du gouvernement, elle a aussi permis que de nombreux députés annoncent leur volonté de ne pas voter cette loi travail.

Pourtant au lieu de retirer son texte pour ouvrir des négociations sur d'autres bases, le gouvernement joue le passage en force, en réprimant les mobilisations et en utilisant le 49-3 pour contourner le vote de l'Assemblée nationale.

En 2006, cela n'avait pas profité au gouvernement contraint face à la mobilisation de retirer le CPE, pourtant adopté par 49-3!

Les organisations syndicales (CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL) appellent l'ensemble des salarié-es, privé-es d'emploi, étudiant-es, lycéen-nes, retraité-es à se mobiliser à nouveau.

La CGT appelle les salarié-es à se réunir sur leurs lieux de travail pour débattre de leurs revendications et des suites à donner, de la grève et de sa reconduction.

jeudi
26 mai



mardi
14 juin

La mobilisation paie... amplifions la !

Depuis le début du mouvement, nous avons réussi :

- à obtenir le retrait de certaines dispositions du projet de loi, et notamment :
 - l'augmentation du temps de travail des apprentis mineurs ;
 - certaines dispositions permettant d'augmenter le temps de travail ;
 - le plafonnement des indemnités prud'hommes en cas de licenciement abusif est devenu un barème indicatif.
- à gagner des avancées dans des secteurs et entreprises mobilisées, et notamment :
 - l'accord améliorant les droits des intermittent-es du spectacle ;
 - pour les jeunes, la création d'une aide à la recherche du 1^{er} emploi, l'augmentation de la rémunération des apprentis et des bourses ;
 - des augmentations de salaires dans les entreprises mobilisées comme NTN (filiale Renault Le Mans) par exemple.



#OnVautMieuxQueÇa
#LoiTravailNonMerci

4 raisons de demander le retrait du projet de loi

1. L'inversion de la hiérarchie des normes, qui permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable. Ceci va généraliser les logiques de dumping social et d'inégalité entre les salariés. Ce principe ne s'applique dans ce projet de loi qu'au temps de travail, et sera ensuite généralisé à l'ensemble du Code du travail.

2. Ce qui permet le travailler plus pour gagner moins !

- La possibilité de majorer 5 fois moins les heures supplémentaires par simple accord d'entreprise.
- La possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans et de reculer d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.
- L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires dans les petites entreprises (salarié mandaté). C'est au contraire une réglementation stricte qui est nécessaire pour que la France respecte enfin le droit européen. C'est le sens des propositions déjà transmises par l'Ugict-CGT au gouvernement (et restées sans réponse).
- La possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos pour les salariés en forfaits jours est renvoyée à une concertation avant octobre 2016.
- Un droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1^{er} janvier 2018 sans aucune valeur contraignante).
- La possibilité pour l'employeur de modifier les dates de congés payés au dernier moment.

3. La facilitation des licenciements

- La réforme des licenciements économiques permet d'évaluer les difficultés des multinationales sur le seul territoire français et d'écartier le juge. Ainsi, les licenciements boursiers sont légalisés.
- Le plafonnement des indemnités prudhommes en cas de licenciement abusif devient un barème indicatif. Cependant ce barème ne sera plus établi en nombre de mois de salaire mais avec des montants forfaitaires, ce qui pénalisera directement les salariés les plus qualifiés et baissera le montant des condamnations des employeurs.
- La généralisation du chantage à l'emploi avec l'extension des accords de compétitivité aux entreprises sans difficulté économique. Ceci permettra d'imposer aux salarié-es baisse de salaire horaire, flexibilité et mobilité, sous peine de licenciement.

4. L'ubérisation du salariat

Le projet de loi crée une nouvelle catégorie, les travailleurs et travailleuses des plateformes (chauffeurs Uber, livreurs à vélo...). En échange de droits à minima à la formation professionnelle et à la protection en cas d'accident de travail, ils n'auraient plus la possibilité d'exiger la requalification de leur travail en contrat salarié! Pourtant, le juge, dans les nombreux procès en cours aux États-Unis et en France considère que ces contrats relèvent du salariat déguisé. Ainsi, le gouvernement légalise le dumping et met les salariés français en concurrence avec des travailleurs soit disant indépendants qui ne bénéficient d'aucune protection sociale.

Loi travail : ce que nous voulons

Nous voulons mettre une autre réforme à l'ordre du jour pour renouer avec le progrès social, environnemental et économique et répondre aux défis du 21^{ème} siècle.

- Travailler moins pour travailler toutes et tous et travailler mieux

Les gains de productivité permis par la révolution numérique doivent permettre de réduire le temps et la charge de travail. La seule réforme qui ait permis de créer des emplois, c'est la réduction du temps de travail et les 35h. Les 32h, la semaine de 4 jours, la 6^{ème} semaine de congés payés comme l'encadrement strict des forfaits jours ou encore un vrai droit à la déconnexion sont autant de moyens d'y arriver.

- Créer un nouveau statut du travail salarié

Pour empêcher le dumping et la mise en concurrence entre les travailleurs et travailleuses, il faut que les droits soient attachés à la personne et non plus à son contrat, pour garantir à toutes et tous le paiement de la qualification, un déroulement de carrière, une protection sociale ou encore l'accès à la formation professionnelle. Le salariat doit être étendu aux travailleurs et travailleuses soit disant indépendant-es qui sont en fait dans une relation de dépendance économique avec le donneur d'ordre.

- **Un management alternatif** pour reconnaître l'autonomie, l'initiative et le travail en équipe, rompre avec les objectifs chiffrés et nous permettre de redonner sens à notre travail.

- **Un droit de refus, d'alerte et d'alternative**, pour adosser notre responsabilité professionnelle à l'intérêt général et nous permettre de refuser de mettre en œuvre les directives contraires à notre éthique professionnelle.

ugict.cgt.fr/se-syndiquer

Nom

Prénom

Téléphone

E-Mail

Entreprise ou administration

Métier

Code postal