

mardi 5 avril samedi 9 avril

Pour un code du travail moderne

Retrait du projet de loi travail



Toutes et tous dans l'action

voir modalités dernière page

Le principe mis en œuvre par le projet de loi travail est simple : «travailler plus, être payé moins et pouvoir être viré plus facilement». La loi ne serait plus la même pour tous les salariés. Il y aurait autant de code du travail qu'il existe d'entreprise avec des droits et des protections qui diffèrent selon l'endroit où l'on travaille, selon qu'il existe ou non une organisation syndicale. Les mobilisations initiées par les organisations de jeunesse et les organisations de salariés ont contraint le gouvernement à des premiers reculs. Pour autant les aménagements annoncés ne changent pas la philosophie de la loi. Ce texte doit être retiré.

édito

La CGT a un projet : le Code du travail du XXI^e siècle

Il faut répondre aux enjeux d'aujourd'hui et lutter contre la précarité. Pour travailler toutes et tous et mieux, il nous faut travailler moins.

L'expérience acquise dans les parcours professionnels doit être valorisée, les salariés ne doivent pas recommencer à zéro leur carrière à chaque changement de situation professionnelle.

Le droit du travail doit être une même base pour tous. Le principe d'un code du travail «à la carte» proposé par le gouvernement ne fera que creuser les inégalités et mettra les salariés en concurrence. Le dumping social devenant la norme.

Pouvoir bien faire son travail doit être un droit. Pour cela, un code du travail moderne doit donner la possibilité aux salariés de s'exprimer sur leur travail et sur l'organisation de travail qui leur convient. C'est l'enjeu d'une vraie démocratie sociale où les salariés construisent eux-mêmes leur univers de travail. Cela n'a rien à voir avec un referendum qui ne serait que l'expression d'un chantage entre garder son emploi ou ses garanties sociales.

L'évolution du droit du travail que nous voulons doit renforcer les droits des salariés en prenant en considération les enjeux liés à la transformation professionnelle, la transition écologique et aux nouvelles technologies.

Des droits nouveaux, des garanties fortes, des protections effectives ne sont pas l'ennemi de l'emploi mais au contraire le favorise.

C'est le fondement du projet de code du travail du XXI^e siècle que porte la CGT

Le même code du travail pour tous

La CGT réaffirme que le code du travail est le socle commun collectif applicable à l'ensemble de salariés. Les négociations de branches (conventions collectives) et d'entreprises doivent améliorer ces garanties, pas les fouler au pied ! La loi fixe les règles générales pour tous les salariés. Un accord de branche ou d'entreprise ne peut qu'améliorer ce socle commun. C'est ce que l'on appelle la hiérarchie des normes et le principe de faveur. Cela oriente toute négociation collective vers plus de droits pour les salariés et empêche toute tentative de dumping social.

Le projet de loi va sur l'inversion de cette hiérarchie des normes. Mettre l'accord d'entreprise en haut de la hiérarchie, c'est inverser ce mécanisme de progrès social. C'est mettre en place un principe de défaveur qui mettrait le moins disant social comme but de toute négociation.

Réduire le temps de travail pour travailler moins, travailler mieux, travailler tous

La durée légale du travail doit être ramenée à 32 heures pour l'ensemble des salariés avec maintien de salaire. Encadrée par la loi, pour éviter une intensification du travail préjudiciable aux embauches et aux conditions de travail, elle est de nature à créer des emplois en allant dans le sens de l'histoire et du progrès social. L'organisation du travail serait négociée avec les salariés et leurs syndicats dans l'entreprise en y intégrant le droit à la déconnexion.

Réduire le temps de travail, c'est aussi anticiper les nouvelles ruptures technologiques comme l'arrivée massive du numérique dans nos économies et industries.

Réduire le temps de travail, c'est également lutter pour l'égalité femme / homme, première cause d'écart salarial, concilier la vie professionnelle et la vie privée.

Valoriser les expériences et sécuriser les parcours professionnels par un nouveau statut du travail salarié

Au XXI^e siècle, les salariés ne font pas carrière dans une seule entreprise ou administration. Le salarié évolue d'emploi en emploi mais doit recommencer à chaque fois sa carrière alors qu'il devient de plus en plus expérimenté. La CGT a imaginé un droit qui permettra à un salarié de ne subir aucun retour en arrière à chaque changement de situation professionnelle mais au contraire, de pouvoir tout au long de la vie évoluer et progresser professionnellement. De la même façon, le contrat de travail sera maintenu entre deux emplois

La CGT l'a appelé le Nouveau Statut du Travail Salarié en lien avec une sécurité sociale professionnelle, seule réponse à la situation d'un monde du travail fragilisé par la montée du chômage, le développement de la précarité et le blocage des salaires

Les droits des salariés (emploi, carrière et reconnaissance des qualifications, formation professionnelle, protection sociale, ...) ne doivent plus dépendre de leur contrat de travail mais être attachés à la personne, garantis collectivement, cumulables et transférables à tout employeur.

Pouvoir bien faire son travail avec une nouvelle démocratie sociale partant de l'expression des salariés

Nous devons ré-humaniser le travail. Il faut rompre avec ces techniques de managements qui nient toute réalité (LEAN, Management par objectifs...). Les salariés souffrent du mal-travail. Combien de salariés sont exaspérés de la fabrication de produits de mauvaise qualité ou de services mal rendus à cause d'une mauvaise organisation de travail ? Pour tout changer, il faut que les salariés parlent entre eux de leur travail, sans leur hiérarchie. C'est par le droit d'agir, de débattre sur son travail, que les salariés pourront exercer leur travail sereinement et trouver l'organisation qui leur convient.

Tous les salariés doivent bénéficier de temps pour cela. Ce doit être un droit individuel et collectif.

Avoir des élections professionnelles tous les deux ans, reste la meilleure façon de vérifier l'adhésion des salariés aux agissements et propositions des syndicats. De plus les comités d'entreprises doivent être dotés d'un droit suspensif applicable à un licenciement économique pour vérifier le sérieux de son motif et aussi, aux aides publiques versées

à l'entreprise lorsqu'il n'existe pas de contrepartie réelle en termes de maintien ou de création d'emplois ou si l'employeur ne respecte pas ses obligations envers les salariés ou les représentants des personnels

L'entreprise ce n'est pas le seul employeur. La CGT veut opérer un véritable saut qualitatif en matière de démocratie sociale en s'attaquant aux criantes inégalités existantes entre salariés.

Réforme du marché du travail en Europe : injuste pour les travailleurs, inefficace pour l'économie, inutile pour l'emploi !

La réforme avancée s'inscrit dans le droit fil des réformes structurelles, voulues par le Conseil européen et la commission européenne. Elle vise à abaisser le « coût » du travail afin de permettre aux entreprises de regagner des marges de compétitivité pour faire face à la concurrence mondiale dans des économies ouvertes. Ces marges de rentabilité ont en réalité alimenté les dividendes versés aux actionnaires sans que les demandeurs d'emploi et les salariés n'en voient le moindre retour.

A chaque fois qu'on a instauré ce genre de politique de flexibilité, les résultats ont été catastrophiques et se sont traduits par la casse du modèle social et par un échec économique retentissant.

Avant la France, Les réformes engagées en Allemagne, en Grande Bretagne et ailleurs n'ont fait que précariser l'emploi. Il en a résulté une explosion du nombre des travailleurs pauvres touchant en premier lieu les jeunes et les femmes et un creusement des inégalités sociales. Il s'agit bien d'une politique concertée de baisse du coût du travail qui oppose les salariés entre ceux qui ont un emploi et ceux qui veulent y accéder et les met en concurrence à l'échelle de notre continent. Le succès des uns se réalise éventuellement sur le dos des autres. Dans ce mécanisme, les salariés sont à chaque fois perdant/perdant.

Cette politique globalement ne crée pas d'activité et la croissance en Europe reste atone. Elle laisse les pays-plongés dans la crise. Rappelons que l'Union européenne compte 47 millions d'individus au chômage ou en situation de sous-emploi.

Cette façon de privilégier la rentabilité financière au détriment du travail exacerbe la crise. Elle crée les conditions d'un nouveau krach financier. Elle attise la montée du populisme et du nationalisme avec tous les dangers qui leur sont liés.

Il est indispensable de changer de politique et de paradigme. C'est cette exigence que porte la CGT avec ses propositions d'un nouveau code du travail du XXI^e siècle pour renouer avec le progrès social.

Les exemples allemands, espagnols, italiens

Italie

Le « jobs act » adoptée sous la houlette du Président du Conseil Mattéo Renzi n'a fait que stabiliser les précarités qui affectent un jeune sur deux. Deux tiers des contrats souscrits en 2015 restent à durée déterminée et il est désormais possible de cumuler 6 contrats successifs pour une durée de 36 mois. L'instauration de contrats à protection croissante avec l'ancienneté du salarié n'a eu aucun effet sur le taux de chômage mais bien sur les salaires. Ces contrats ont un salaire inférieur de 1,4% à celui des CDI auxquels ils se substituent.

La baisse du chômage constatée n'est pas due à cette flexibilisation du marché du travail mais à une reprise de l'activité en Europe. Et encore la croissance de par ces réformes a été moindre en Italie qu'ailleurs : 1% en 2015 selon Eurostat contre 1,6% pour la zone euro.

Espagne

Malgré des réformes drastiques : réduction de la période d'indemnisation chômage, facilitation extrême du licenciement économique, CDI différencié pour les petites entreprises, assouplissement du temps de travail, dérogations aux conventions collectives, ... , le chômage n'a que très peu reculé moins de 1% avec un taux de chômage de 46% pour les jeunes de moins de 25 ans.

Ce très faible recul du chômage s'est traduit par une forte montée des emplois atypiques, une radiation massive des chômeurs faute d'emplois stables et par une chute de la population active. L'Espagne est repassée à l'heure de l'émigration. 700 000 personnes, très majoritairement des jeunes diplômés, ont quitté le pays depuis le début de la crise.

Allemagne

La diminution du nombre des chômeurs en Allemagne n'est pas due aux réformes structurelles dites « Hartz » mais avant tout par la faiblesse de la démographie qui fait que beaucoup moins de jeunes entrent sur le marché du travail.

Ces réformes ont fait émerger un très large volant de précaires qui représente 40% du salariat et frappe en premier lieu les femmes et les jeunes (petits boulots à 400 euros, temps partiels, intérim, jobs ubérisés, ...) qui peinent à s'en sortir. L'Allemagne est devenue le pays le plus inégalitaire d'Europe et le taux de pauvreté a explosé, passant de 10% en 2000 à 14% en 2012.

**La CGT développe des idées novatrices,
loin du retour vers les temps jadis et les vieilles recettes
du projet de loi travail.**

Vous ne voulez pas en rester là !

Ensemble dans le syndicat, nous serons plus forts.

**AVEC LA CGT, ENSEMBLE,
GAGNONS LE PROGRÈS
SOCIAL DU XXI^E SIÈCLE**



mardi 5 avril 2016

RASSEMBLEMENT 14H30

**devant la permanence de Sylviane BULTEAU
Place Napoléon à LA ROCHE S/YON
(distribution de tracts)**

samedi 9 avril 2016

**JOURNÉE DE GRÈVE ET
DE MANIFESTATION**

RASSEMBLEMENT 10H30

Place Napoléon - LA ROCHE S/YON

Je me syndique à la CGT!



NOM : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____

à retourner à : UD CGT / 16 Bd L. Blanc, BP 227, LA ROCHE SUR YON CEDEX
Tel. 02 51 62 66 22 la.cgt.85@gmail.com <http://ud85.reference-syndicale.fr/>

ne pas jeter sur la voie publique