



N/Réf. : 15C

La Roche Sur Yon, le vendredi 18 mars 2016

- **Aux secrétaires des syndicats**
- **Aux secrétaires des unions locales**
- **Aux membres de la commission exécutive**
- **Au secrétaire de l'USR**
- **Aux animateurs du collectif jeunes**
- **Aux conseillers du salarié**
- **Aux conseillers prud'homaux**

## INFOS LUTTES N°12

**Gagner le retrait du projet de Loi El Khomri  
et l'ouverture de négociations sur nos propositions**

**Une obligation !**

**PHOTOS MERCREDI 9 ET JEUDI 17 MARS 2016**

**(La Roche sur Yon et Fontenay-le-Comte)**

**Le 31 MARS, tous en grève interprofessionnelle, MANIFESTATION**

**à 14h30 - PLACE NAPOLEON - La Roche S/Yon**

**à 10h00 - PLACE VIÈTE - Fontenay Le Comte**



**1) Communiqué commun CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL. Loi travail**

**2) Loi travail : ce qui reste / ce qui change, et pourquoi il faut amplifier la mobilisation**



## **1) Communiqué commun CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL. Loi travail**

vendredi 25 mars 2016

Comme les 9 et 17 mars, étudiant-es, lycéen-nes, salarié-es, privé-es d'emploi et retraité-es ont montré ce 24 mars 2016 toute leur détermination à obtenir le retrait du projet de loi travail.

Les organisations signataires rappellent que les pouvoirs publics doivent garantir le droit à manifester, à se réunir, à s'organiser, tout en assurant la sécurité des manifestant-es.

Les modifications apportées par le gouvernement au projet de loi Travail ne changent rien à l'affaire : le texte présenté au conseil des ministres reste toxique pour les salarié-es d'aujourd'hui et de demain. De toute évidence, ce texte ne permettra pas les créations nécessaires d'emplois, généralisera la précarité et aggravera les inégalités professionnelles notamment envers les femmes et les jeunes. C'est ce que montre l'exemple des pays européens ayant suivi cette voie.

Dans ce contexte où l'emploi et les salaires restent des préoccupations majeures, il est urgent de développer des emplois stables, de qualité, et de nouveaux droits sociaux.

Les organisations syndicales (CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL) appellent l'ensemble des salarié-es, privé-es d'emploi, étudiant-es, lycéen-nes, retraité-es à se mobiliser par la grève et à participer massivement aux manifestations le 31 mars pour obtenir le retrait de ce projet de loi et conquérir de nouvelles garanties et protections collectives.

A l'issue de la journée du 31, le gouvernement doit répondre. Si tel n'était pas le cas, les organisations signataires inviteront les salarié-es et les jeunes à débattre la poursuite de l'action dans les jours suivants et à renforcer les mobilisations, y compris par la grève et les manifestations.

Les organisations signataires appellent d'ores et déjà le gouvernement à les recevoir pour prendre en compte leurs revendications et les mobilisations massives et répétées.





## 2) Loi travail : ce qui reste / ce qui change, et pourquoi il faut amplifier la mobilisation

### Ce qui change :

- 1) Le **Compte Personnel d'Activité** est doté de droits à formation pour les salarié(e)s les moins qualifié(e)s, sans que l'on sache comment ce sera financé
- 2) L'augmentation du temps de travail des **apprentis mineurs** est supprimée. 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. A noter : la condamnation minimum de l'employeur en cas de licenciement abusif (**6 mois de salaire**) n'est pas réinstaurée
- 3) 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 salarié(e)s les plus qualifiés.
- 4) L'employeur ne pourra pas mettre en place de façon unilatérale les **forfaits jours** dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s
- 5) Les **durées maximum de travail (de nuit et hebdomadaire)** seront toujours comptabilisées sur 12 semaines (**au lieu de 16 dans la première version de la loi**)

### Ce qui reste :

- 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, et qui généralise les logiques de dumping social et d'inégalité entre les salariés. Ce principe ne s'applique au début qu'au temps de travail, et sera ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail.

**C'est ce qui permet le travailler plus pour gagner moins !**

2) Les jours de congés ne seront plus garantis par la loi mais définis par accord d'entreprise (à l'exception de ceux pour événement de famille sur lesquels le gouvernement a été obligé de reculer).

3) La possibilité de majorer 5 fois moins les heures supplémentaires par simple accord d'entreprise.

4) La possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans et de reculer d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.

5) L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires (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 depuis novembre 2015.

6) La déresponsabilisation des employeurs en matière de santé et de sécurité.

7) La possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos, pour les salariés en forfaits jours est renvoyée à une concertation avant octobre 2016.

8) Un droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1er janvier 2018 sans aucune valeur contraignante).

## **9) La facilitation des licenciements :**

- Les critères des licenciements économiques restent identiques à ceux de l'avant-projet de loi et permettent à un groupe prospère de se débarrasser impunément d'une filiale française.
- Les accords de compétitivité sont étendus aux cas de « développement » de l'emploi, et permettent d'imposer baisse de salaire horaire, flexibilité et mobilité, sous peine de licenciement pour motif personnel.
- En cas de transfert ou cession d'entreprise « nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois », l'obligation de maintenir les contrats de travail est supprimée.

## **10) La casse de la démocratie sociale dans l'entreprise :**

- La possibilité de faire passer des accords d'entreprise contre l'avis des syndicats représentant 70% des personnels.
- La possibilité, par accord de branche, de transformer les Négociations Annuelles Obligatoires (salaires...) en négociations triennales.
- La mise en place d'une durée de vie de 5 ans pour les accords d'entreprise, sans maintien des avantages acquis pour les salariés.

## **11) La remise en cause de la médecine du travail :**

- La suppression de la visite médicale obligatoire d'embauche.
- Le changement de mission des médecins du travail qui passent d'une logique de prévention à une mission de contrôle des salariés.