



CONFÉRENCE
DE PRESSE DE RENTRÉE
DE LA CGT
DU 29 AOÛT 2017

LES PROPOSITIONS DE LA CGT : POUR UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE UTILE AUX SALARIÉS ET À LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL

Conception de la CGT :

La négociation collective est un droit des salariés mis en œuvre par les organisations syndicales. Son objet doit être l'acquisition de droits et de garanties collectives afin de rééquilibrer les rapports contractuels entre employeurs et salariés, ceci dans une logique de progrès social.

Ceci est conforme au Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui dispose au 8ème alinéa que : « tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. » et en son 3ème alinéa que « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Ces dispositions font partie de l'énoncé des principes politiques, économiques et sociaux particulièrement nécessaires à notre temps, issues du programme du Conseil National de la Résistance.

Quant au code du travail, il stipule à son article L2221-1 «...le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales. »

En outre, l'article L. 2251-1 du Code du travail, rappelle clairement le principe fondamental de l'ordre public social en stipulant : « La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. »

La négociation collective ne doit pas devenir une arme de régression sociale :

C'est la raison pour laquelle la signature syndicale doit être toujours être précédée d'une concertation avec les salariés et l'organisation syndicale mandatrice.

La relation de travail est caractérisée par le lien de subordination et un déséquilibre en faveur de l'employeur. Il est cohérent, qu'en raison de cette inégalité, la constitution, la législation interne et les accords et traités internationaux aient fixé des normes protectrices en faveur de la partie la plus faible dans cette relation.

Pour la CGT, la négociation collective doit être exercée par les organisations syndicales ayant une représentativité incontestable. En outre, celle-ci doit être large pour légitimer une signature. C'est la raison pour laquelle, elle est fortement attachée au principe de l'accord majoritaire. Dans l'intérêt des salariés, la négociation collective doit demeurer un monopole des organisations syndicales. Celles-ci l'exercent démocratiquement, sous le contrôle des salariés, par leur suffrage aux élections professionnelles,

mais également tout au long de la négociation par un droit d'information et de concertation avec les organisations syndicales représentatives pour chaque négociation collective.

En l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise, la négociation collective pourra se faire avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche. La proximité avec l'employeur, ajoutée à l'absence d'une section syndicale et d'une organisation syndicale territoriale ou professionnelle en soutien, peut s'avérer source de pression supplémentaire de ce dernier, sur un salarié possiblement isolé.

Par conséquent :

- Instauration du principe majoritaire des accords à tous les niveaux de négociation sans dérogation possible ;
- Au niveau de l'interprofessionnelle et de la branche, définir de nouvelles règles de négociation des lieux neutres, des moyens égaux, des discussions à partir également de textes syndicaux ;
- Dans l'entreprise, renforcer le droit syndical, mettre en place un droit à des heures d'informations syndicales régulières pendant le temps de travail ;
- Droit à l'expertise pour les organisations syndicales, pris en charge par l'employeur ;
- Améliorer les prérogatives des IRP, droit de veto suspensif sur les décisions de l'employeur ayant des répercussions sur les conditions de travail et le niveau de l'emploi, droit de regard sur l'organisation du travail ;
- Rétablir le principe de la négociation annuelle obligatoire à l'ensemble des niveaux de négociation collective. Sachant que cette obligation est une obligation de négocier, elle doit être sanctionnée vigoureusement lorsqu'elle n'est pas respectée par la branche ou par l'entreprise.

Les principes fondamentaux du droit de la négociation collective :

Pour la CGT, deux principes fondamentaux doivent continuer à régir le droit français du travail : la hiérarchie des normes et le principe de faveur.

Le principe de faveur devrait être intégré dans la liste des principes fondamentaux « particulièrement nécessaires à notre temps », énoncé dans le préambule de la constitution de 1946. Cela serait en cohérence avec l'esprit de notre législation du travail ; de plus cela contribuerait à simplifier considérablement la législation du travail et par conséquent le code du travail.

La loi, expression de l'intérêt général, devrait garantir un socle commun à l'ensemble des salariés et ne pas être supplétive.

Pour la CGT, il faut rétablir l'articulation des conventions et accords collectifs conformément à ces principes fondamentaux.

Mettre fin à la légalité des accords dérogatoires moins-disant, au niveau de l'entreprise.

Rétablir le niveau de la branche au centre de la négociation collective. C'est le lieu le plus pertinent, car il permet d'établir un socle commun aux salariés de la branche régulant notamment la concurrence en évitant le dumping social.

La répercussion de l'augmentation du SMIC sur les minima doit être respectée dans un délai raisonnable, au-delà duquel il faut prévoir une automatisation ou une sanction rigoureuse de la branche ou de l'entreprise.

Donner des pouvoirs à la branche pour contrôler la validité des accords de niveaux inférieurs au regard de l'ordre public social.

Améliorer la justice au travail

En raison des réformes successives relatives au fonctionnement des juridictions du travail, en particulier concernant les conseils de prud'hommes, l'accès à cette justice a été rendu bien plus difficile. La réduction du nombre de conseils de prud'hommes, la mise en place des ruptures conventionnelles (rendant plus difficile le contrôle du juge), l'obligation d'avocats aux conseils devant la Cour de cassation, la nouvelle procédure prud'homale consécutive à la loi dite « Macron », ainsi que le manque récurrent de moyens, ont abouti à cette situation aujourd'hui déplorable.

Par conséquent, la CGT demande 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.
- Au regard de cette complexification de l'instance, les salariés sont découragés et saisissent moins ces juridictions, renonçant par la même à faire valoir leurs droits ;
- la suppression de toute forme de barème (y compris indicatif), 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.

Les tribunaux de commerce doivent faire l'objet d'une réforme pour permettre, notamment d'avoir des juges qui ne relèvent pas exclusivement de la représentation patronale et afin que les salariés et leurs représentants puissent y intervenir pour défendre leurs intérêts.

Droit à la représentation collective

La CGT entend conquérir un droit à la représentation collective pour tous les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise. Chaque travailleur doit pouvoir s'exprimer sur son travail et participer par l'intermédiaire de ses représentants, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion de son entreprise

Des institutions représentatives renouvelées doivent devenir un droit pour tous les salariés, sans exclusion, y compris ceux des petites entreprises ou en situation de précarité, du public comme du privé.

Pour cela, la CGT propose :

- L'obligation d'organiser des élections de DP, quelle que soit la taille de l'entreprise, dès qu'un ou plusieurs salariés le demandent, à l'appui d'une organisation syndicale ; à défaut de présence d'élus sur listes syndicales dans l'entreprise et à condition que cela ne soit pas le fait de pressions patronales, les salariés des entreprises à établissement unique de moins de 50 salariés doivent pouvoir élire des représentants issus de listes syndicales, sur une base territoriale et de proximité. Ces élus organiseraient la défense des salariés, l'aide au dialogue avec l'employeur et négocieraient avec les employeurs concernés des droits collectifs et communs aux salariés ; tels que le droit à la santé et à la sécurité dans les conditions de travail, des activités sociales et culturelles, l'emploi, la formation et la GPEC, des transports adaptés, à des équipements collectifs (restauration collective, crèche) afin de réaliser correctement leur travail. Ils sont dotés de moyens et peuvent entrer dans les entreprises.
- Le retour à un délai de deux ans entre chaque élection dans l'entreprise, sur la demande d'un syndicat représentatif ou d'un nouveau syndicat présent dans l'entreprise ;
- La mise en place de sanctions à l'encontre des employeurs qui ne transmettent pas, ou qui transmettent incorrectement, à l'administration les procès-verbaux d'élections dans leur entreprise ;
- L'encadrement de l'utilisation de la norme responsabilité sociale des entreprises (RSE), pour permettre le respect réel des libertés syndicales et un dialogue social de qualité, l'utilisation abusive de cette norme devant pouvoir faire l'objet d'une action de groupe de la part des instances représentatives au nom des salariés ;
- L'amélioration des droits et moyens des élus du personnel par :
- Le doublement, la mutualisation et le cumul du crédit d'heures dont disposent les élus titulaires et suppléants ;
- Le renforcement du droit à la formation syndicale, dont disposent certains élus titulaires et suppléants et la généralisation du droit à une formation spéci-

fique au mandat à l'ensemble des élus et mandatés, au-delà du droit au congé de formation économique et sociale reconnu pour tous les salariés, pris en charge par l'employeur.

- La majoration, du crédit d'heures attribué aux délégués syndicaux et représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- La mise en place d'un accord majoritaire d'entreprise après chaque élection précisant « le temps nécessaire à l'exercice de la fonction » et fixant les dispositions pour remplacer les absences des salariés élus pendant les heures de délégation, afin de garantir aux élus l'exercice de leur mandat. Cet accord ne pourra qu'améliorer les dispositions légales.

Les institutions Représentatives du Personnel :

La CGT propose :

- Que chaque salarié, quel que soit l'effectif de son entreprise, puisse bénéficier des prérogatives des IRP (CE/DP/CHSCT) et des Activités Sociales et Culturelles. Il faut une meilleure articulation entre les informations-consultations et les articuler avec des négociations obligatoires.
- De rétablir de la proximité entre les élus et les salariés, tout en assurant la présence de représentants au niveau où le pouvoir est réellement exercé, ceci quelle que soit l'organisation de l'entreprise décidée par l'employeur.
- Regrouper des élus dans une même instance c'est prendre le risque que ceux-ci soient débordés et ne puissent remplir leurs responsabilités et mandats dans de bonnes conditions (manque d'heures, de formation, cumul de mandats totalement différents dans leurs objectifs). C'est aussi risquer une « professionnalisation » des mandats. Enfin c'est le risque que plusieurs instances ne fonctionnent pas correctement notamment les DP mais aussi les CHSCT. Or, dans la quasi-totalité des secteurs, le CHSCT est une instance indispensable (RPS dans les Services comme Orange par exemple, le BTP avec un taux d'accident mortel très élevé, Industrie avec les dispositifs relatifs aux sites SEVESO...).

Droits et moyens pour l'organisation syndicale :

La CGT propose :

- que sur tous les lieux de travail, quelle que soit leur taille, l'organisation syndicale doit pouvoir s'exprimer et agir librement sur tous les problèmes qu'elle estime de sa compétence. L'employeur est tenu de fournir les moyens matériels ;

- que le temps dont dispose-le ou les représentants du syndicat ou de la section syndicale pour mener son/leur activité, défini dans le Code du travail comme celui « nécessaire à l'exercice de sa fonction » soit réévalué, notamment pour tenir compte de l'effectif et de l'étendue géographique du syndicat ou de la section syndicale ;
- qu'un véritable droit à l'activité syndicale interprofessionnelle soit reconnu et conduise à l'attribution de temps et de moyens supplémentaires par les entreprises et les administrations.
- de garantir des droits au détachement total ou partiel de salariés pour une activité syndicale, quelle que soit la branche d'activité, publique ou privée, et quel qu'en soit le statut.
- que les représentants syndicaux dans les institutions ou instances d'organismes où ils portent les besoins et les intérêts des salariés, disposent du temps et des moyens nécessaires pour l'exercice spécifique de leurs mandats.
- la prise en charge par les collectivités à titre gratuit de toutes les bourses du travail ou autres maisons de syndicats en incluant les moyens de fonctionnement ;
- le droit d'accès, d'affichage et de réunion en direction des privés d'emploi à Pôle emploi, aux missions locales, maisons de l'emploi, etc. ;
- le droit pour les militants syndicaux extérieurs de prendre contact avec les salariés d'une entreprise ou d'un site pendant le temps et sur le lieu de travail ;
- en matière de presse, l'instauration d'un régime particulier à la presse syndicale, compte-tenu de sa spécificité (fiscalité, tarif d'abonnement, routage) ;
- la reconnaissance du syndicalisme spécifique pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise avec les droits syndicaux y afférents ;
- le financement du syndicalisme.

Parallèlement aux cotisations syndicales, qui doivent demeurer le fondement de l'indépendance des organisations syndicales, un financement du syndicalisme, sur des bases transparentes, doit lui permettre de faire face à ses missions en tant qu'acteur social :

- un financement public transparent, respectant la représentativité et préservant l'indépendance des organisations syndicales,
- un financement mutualisé assis sur la valeur ajoutée des entreprises.
- S'agissant de la formation syndicale :
- augmenter la subvention de l'État allouée pour la formation syndicale ainsi que la cotisation des employeurs au fonds paritaire.
- assurer le financement de l'IRES en rétablissant une subvention permettant réellement à l'IRES de faire fonctionner son centre de recherche et l'agence d'objectif, dont les

moyens de fonctionnement sont aujourd'hui nettement et notoirement insuffisants.

Des Droits et des moyens pour le parcours militant :

La CGT propose :

- de garantir au salarié engagé, quel que soit son niveau d'engagement, des droits pour sa vie professionnelle : un déroulement de carrière identique à celui qu'il aurait pu connaître en situation professionnelle « normale », le maintien intégral des éléments de rémunération (salaire, primes et/ou indemnités liées ou non à une sujétion de service) la reconnaissance de l'expérience acquise durant l'exercice des mandats syndicaux (connaissances, compétences), le bénéfice de toute disposition permettant une réintégration ou une reconversion.
- de lutter contre toutes les discriminations syndicales, les prévenir et les corriger ; un panel de comparaison pour chaque représentant syndical- doit être mis en place.
- rendre effectives la reconnaissance et la valorisation des acquis de l'expérience des élus, mandataires et militants syndicaux en instaurant un droit individuel dès le premier mandat et organisant la traçabilité du parcours militant et électif.
- asseoir le processus de valorisation des acquis de l'expérience militante sur un financement mutualisé impliquant une contribution de toutes les entreprises.
- généraliser les Instituts des sciences du travail (IST), agréés par la DGT (direction générale du travail), à l'ensemble du territoire national, étendre leurs missions à la validation des acquis de l'expérience militante, augmenter et garantir leurs financements.

Sur la question des Salaires :

De plus en plus, la masse salariale se concentre vers le bas. Le salaire médian tend à se rapprocher du Smic alors même que le niveau des qualifications s'élève.

Les salaires sont bas du fait du niveau croissant des exonérations de cotisations sociales. Ce système constitue une trappe à bas salaires

L'exonération des cotisations sociales n'est pas la réponse pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés. Les salariés verraient ainsi s'amointrer leur couverture sociale : assurance maladie, retraite, etc. Les retraités et les fonctionnaires, quant à eux, subiraient une hausse de la CSG et les demandeurs d'emploi n'auraient aucun bénéfice...

Ramener la fixation du salaire au niveau de l'entreprise revient à aggraver les inégalités entre les salariés qui n'auraient plus de socle commun, à couper le lien entre niveau de rémunération et niveau de qualification. C'est la mise en concurrence assurée et un dumping social préjudiciable tant pour salariés que pour les petites entreprises.

C'est les raisons pour lesquelles les salariés de trans-

ports routiers de produits dangereux se sont mis en grève pour l'amélioration de leur convention collective intégrant limitation du temps de travail journaliers à 10 heures, repos hebdomadaire de 47 heures consécutives, augmentation du salaire horaire à 14 heures et 13^{ème} conventionnel.

C'est aussi pour ces raisons que les salariés de la Métallurgie sont mobilisés pour une convention collective nationale donnant des droits et des garanties de haut niveau identique pour tous les salariés de la branche avec une grille unique de classification assurant un déroulé de carrière avec un départ de grille à 1800 €, la transférabilité des droits attachés aux salariés d'une entreprise à l'autre, le retour à une négociation annuelle des salaires.

Sur la question des Salaires :

De plus en plus, la masse salariale se concentre vers le bas. Le salaire médian tend à se rapprocher du Smic alors même que le niveau des qualifications s'élève.

Les salaires sont bas du fait du niveau croissant des exonérations de cotisations sociales. Ce système constitue une trappe à bas salaires

L'exonération des cotisations sociales n'est pas la réponse pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés. Les salariés verraient ainsi s'amointrer leur couverture sociale : assurance maladie, retraite, etc. Les retraités et les fonctionnaires, quant à eux, subiraient une hausse de la CSG et les demandeurs d'emploi n'auraient aucun bénéfice...

Ramener la fixation du salaire au niveau de l'entreprise revient à aggraver les inégalités entre les salariés qui n'auraient plus de socle commun, à couper le lien entre niveau de rémunération et niveau de qualification. C'est la mise en concurrence assurée et un dumping social préjudiciable tant pour salariés que pour les petites entreprises.

C'est les raisons pour lesquelles les salariés de transports routiers de produits dangereux se sont mis en grève pour l'amélioration de leur convention collective intégrant limitation du temps de travail journaliers à 10 heures, repos hebdomadaire de 47 heures consécutives, augmentation du salaire horaire à 14 heures et 13^{ème} conventionnel.

C'est aussi pour ces raisons que les salariés de la Métallurgie sont mobilisés pour une convention collective nationale donnant des droits et des garanties de haut niveau identique pour tous les salariés de la branche avec une grille unique de classification assurant un déroulé de carrière avec un départ de grille à 1800 €, la transférabilité des droits attachés aux salariés d'une entreprise à l'autre, le retour à une négociation annuelle des salaires.

La CGT, propose, en préalable, le respect de la Hiérarchie des normes en matière de salaire.

Le salaire minimum conventionnel doit être fixé au niveau national et interprofessionnel et ne peut être dé-

rogé ni au niveau de la branche, ni de l'entreprise. Les spécificités conventionnelles relèvent obligatoirement du niveau de la branche, qui seule détermine les classifications.

Les négociations dans l'entreprise doivent respecter le principe de faveur, c'est-à-dire être plus favorables que le minimum légal et conventionnel.

Le salaire de base minimum au niveau du SMIC doit être réévalué à 1 800 euros brut pour la durée légale du travail en vigueur. Il constitue le point de départ de toute grille de salaires et de traitements. La qualification du salarié doit être reconnue et rémunérée. Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié.

La qualification peut être acquise et doit être reconnue dans l'emploi comme dans le salaire : à chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche. L'égalité d'accès à une promotion doit être garantie en lien avec les changements de qualification.

La revalorisation des grilles de salaires à chacune des augmentations du SMIC doit être « automatiquement » appliquée sans différer et sans que cela ne limite la liberté de négocier plus favorablement. Il faut également rétablir les NAO annuelles.

Egalité professionnelle Femme/Homme

Un nombre important de femmes sont enfermées dans la précarité avec des temps partiels subis, ce qui fait que la majorité n'est pas payée au SMIC. 82% des salariés à temps partiel sont des femmes, souvent assujetties à de fortes amplitudes horaires.

Les femmes subissent une discrimination salariale, tant sur le niveau de salaire que s'agissant de leur évolution professionnelle. Cet écart salarial est évalué à 19% pour un poste équivalent à temps plein et l'écart de retraite est de 40%.

Dans les enquêtes d'opinion, la résorption de cette inégalité est la préoccupation première des salariés. Résorber l'inégalité Femme/Homme c'est aussi davantage de ressources pour la protection sociale.

La CGT propose :

- De passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat avec un échancier en matière d'égalité professionnelle et en mettant en place des sanctions lorsqu'il est constaté des écarts de rémunération ;
- D'obliger à la conclusion d'un accord égalité professionnelle en pénalisant les entreprises qui n'ont pas conclu d'accord ;
- D'interdire l'accès aux marchés publics pour les entreprises sanctionnées ;
- D'obliger toutes les branches professionnelles à conclure une négociation sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- De mettre en place un indicateur pour me-

surer les discriminations sur les carrières ;

- De limiter les temps partiels et garantir effectivement un minimum de 24 heures par semaine ;
- De majorer les heures complémentaires à 50% ;
- De renforcer les protections des femmes enceintes et le soutien de la parentalité ;
- De renforcer les mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et pour protéger les femmes victimes de violences.

Placer le travail au centre de la transformation sociale

Replacer le travail et sa transformation au centre, c'est agir pour une autre façon de produire les richesses afin de les répartir autrement, pour mieux répondre aux besoins, en quantité et en qualité, pour plus d'égalité, de solidarité et pour plus de démocratie.

Cela implique de : **Placer le travail au cœur du projet de l'entreprise**

Pour tous les salariés, la CGT propose :

- L'amélioration des lois Auroux favorisant le droit d'expression des salariés sur leur travail afin d'en faire un droit de décision, véritable lien avec les élus du personnel. Les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, doivent disposer d'un crédit d'heures pour pouvoir échanger sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité. Ce droit individuel est d'exercice collectif. Il doit permettre des décisions jusqu'au plus haut niveau impliquant les élus du personnel. Cette proposition fait référence au rapport sur le bien-être au travail élaboré par Mr LACHMANN, Mme PENICAUD et Mr LAROZE ;
- L'élection directe des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), par les salariés et le renforcement des moyens qui leur sont alloués (temps, prise de note, locaux, ...) ;
- La mise en place de CHSCT de sites (industriel ou de service), avec des élections directes ;
- Le recentrage sur la réalité du travail des débats du CHSCT qui doit être un outil de proximité ;
- L'élargissement du rôle et prérogatives du CHSCT pour qu'il devienne CHSCTE (environnemental), avec notamment un droit d'alerte environnemental ;
- La création d'un statut pour les lanceurs d'alerte ;
- Le renforcement du rôle et des effectifs de l'Inspection du travail ;
- Concernant la Médecine du travail : la loi EL KHOMRI ne sert qu'à gérer la pénurie de médecins du travail. La CGT souhaite une véritable réforme d'avenir de la médecine du travail.

- Sur la question de la Pénibilité : il faut remettre à plat le dossier en renforçant la prévention (PST 3), établir les compensations et des réparations par métiers et non une prise en compte individuel.

Négociation sociale sur le Mal travail :

La CGT demande l'ouverture d'une négociation sociale sur le mal travail.

Lors de la création du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) en 2008, le Ministre du Travail Monsieur Xavier BERTRAND avait évoqué que le mal travail coûtait plus de 4 points de PIB par an à l'économie française (80 milliards d'euros).

Ce chiffre est le même au niveau européen. Il est à comparer avec les 10 milliards de déficit annuel de la Sécurité sociale.

Pour la CGT, le mal travail correspond bien sûr aux maladies professionnelles et accidents du travail, pourtant sous déclarés, mais aussi à l'ensemble des malfaçons, des rebuts (des voitures rapatriées par milliers, des trains qui ne passent pas dans les quais de gare), mais aussi les catastrophes sanitaires et environnementales (prothèses mammaires SIP, vache folle, mais aussi AZF dont le procès actuel est d'abord le procès d'une organisation du travail en sous-traitance).

La CGT souhaite qu'une négociation sociale s'engage sur cette question.

Le travail et son corolaire -le mal travail- ne peuvent pas être traités qu'à l'entreprise, c'est un débat de société.

Cela implique de :

Travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous

Le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois.

Contrairement aux idées reçues, la réduction du temps de travail est une réalité de longue date : entre 1970 et 2010, la durée réelle du temps travail est en baisse dans tous les pays de l'OCDE.

Les gains de productivité et les ruptures technologiques sont à l'origine de cette baisse de la durée réelle du temps de travail.

En période de crise comme lors des chocs pétroliers précédents ou encore des crises financières et économiques actuelles, la RTT est massivement utilisée : elle est imposée par le patronat et payée par les salariés au travers du chômage, de la précarité, des temps partiels et de l'utilisation massive du chômage partiel. Le vrai débat se situe donc entre, d'une part, une RTT imposée aux salariés par le patronat, subie et payée par les salariés au travers du chômage et de la précarité et, d'autre part, une RTT choisie, encadrée, imposée aux employeurs par la loi et négociée par accords collectifs de branches et d'entreprises avec maintien des salaires, sans flexibilité supplémentaire ni surcharge de travail.

Les lois Aubry ont permis la création de 350 000 emplois directs, elles ont permis une période inédite de croissance, un niveau du dialogue social inégalé

depuis et une réduction réelle du temps de travail à moins de 40 heures hebdomadaires. Les semaines de congés payés ont permis à des millions de familles de profiter de vacances et ont créé des millions d'emplois et une nouvelle industrie du tourisme et des loisirs. La retraite à 60 ans a permis à des millions de travailleurs de vivre une partie de leur vie en bonne santé, c'est un facteur indéniable de l'amélioration de l'espérance de vie, mais aussi un apport considérable pour le PIB du pays.

Le financement du passage aux 32 heures pourrait être assuré, d'une part, par la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques évaluées aujourd'hui à 10 points de PIB et, d'autre part, par la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emplois.

Les ressources nouvelles seront apportées par les emplois créés, la résorption des inégalités salariales et de temps de travail entre femmes et hommes, la croissance, l'amélioration de la santé des travailleurs. Réduire le temps de travail, c'est aussi anticiper les nouvelles ruptures technologiques comme l'arrivée massive du numérique dans nos économies et nos industries. Les analyses prospectives démontrent que d'ici vingt ans, c'est plus de 42% des métiers qui seront impactés par le numérique, l'automatisation et la robotisation. Après la casse de l'outil industriel et la suppression de milliers d'emplois d'ouvriers, ce sont maintenant les emplois intermédiaires qui sont concernés, avec 3 millions d'emplois pouvant être détruits d'ici à 2025. Le seul moyen de renouer avec les créations d'emploi est donc de lier la révolution numérique à une réduction massive du temps de travail, hebdomadaire et sur la vie toute entière.

Enfin, l'impact sera européen. Partant de la directive européenne, pour protéger la santé des travailleurs, mettre fin aux distorsions de concurrence sociales, une nouvelle directive réduisant le temps de travail devra voir le jour.

La nouvelle RTT que nous proposons, encadrée par la loi, doit s'accompagner de créations d'emplois et doit aussi prendre en compte une meilleure organisation du travail négociée dans les entreprises. La réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une hausse de l'intensification du travail, au contraire. Dans cet objectif, il est nécessaire de transformer le travail et son organisation pour permettre aux salariés d'avoir la possibilité de s'y épanouir.

Ces propositions visent à permettre à des millions de salarié-e-s d'accéder à un temps plein à 32 heures, à résorber la précarité et les contrats courts subis, à permettre aux salariés de partir plus tôt en retraite pour cause de pénibilité et à prévenir celle-ci par des aménagements du temps de travail négociés.

Cela implique de faire du NSTS un objectif

Le NSTS et la sécurité sociale professionnelle : une urgence sociale

Face à l'insécurité professionnelle grandissante, vecteur d'insécurité sociale, la CGT propose d'engager une négociation sur des mesures de lutte contre les

inégalités à la fois réelles, concrètes, accessibles et dotées de moyens dédiés.

Il s'agit de réconcilier l'économique et le social, ce qui nécessite de répondre aux besoins des personnes, non pour les assister mais pour les sécuriser tout au long de leur vie.

La CGT propose un Nouveau Statut du Travail Salarié : socle commun de droits interprofessionnels, droits individuels garantis collectivement, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre.

Ce nouveau statut garantira la continuité et la progressivité des droits de chacun :

- droit au CDI ou à un emploi statutaire à temps complet ;
- droit à un salaire socialisé 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.

Le Nouveau Statut du Travail Salarié inclut la Sécurité Sociale Professionnelle, qui vise à garantir collectivement les droits individuels de tous les actifs en emploi ou hors de l'emploi.

Cette sécurisation des salariés et des actifs dans leur parcours professionnels repose sur une personnalisation des droits et implique une mission préventive et pas seulement curative de la protection sociale.

L'ensemble de ces propositions aboutit au droit à un revenu (salaire-indemnités- pension) à vie, suffisant pour permettre à toute personne d'être pleinement citoyenne quels que soient les aléas de la vie.

Il s'agit de jeter les bases d'un dispositif en capacité de réduire les inégalités d'accès aux droits sociaux les plus fondamentaux qui existent entre salariés en gagnant de nouveaux droits.

Il faut inscrire le droit à l'emploi dans une vision nouvelle de travail, impliquant la reconnaissance d'un droit à l'évolution et la progression professionnelle, à la mobilité professionnelle choisie permettant de se construire une carrière diversifiée.

Chaque personne doit pouvoir accéder au moins à un premier niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. C'est notre conception de la formation initiale différée.

La CGT milite pour le maintien du contrat de travail entre deux emplois. La rupture du contrat doit être exceptionnelle. Le lien avec l'entreprise doit être maintenu le plus longtemps possible en cas de licenciement ; La rémunération n'étant progressivement plus à la charge de l'employeur, mais celui-ci devant protéger le salarié dans toutes les situations de rupture de son inclusion professionnelle (changement d'emploi,

licenciement, formation, départ en retraite, départ ou sortie d'activité non rémunérée, congé parental, bénévolat, congé sabbatique ...).

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.

Cela implique de :

Faire de l'Entreprise un objet social

Il n'y a pas de définition légale de l'entreprise. Le droit commercial ne connaît que la société de capitaux, dont l'objet social est de maximiser la rentabilité du capital investi et le droit du travail limite la responsabilité envers les salariés à l'employeur en titre. Cette carence juridique déséquilibre le système de pouvoir au sein de l'entreprise. Elle permet d'assimiler les dirigeants à de simples mandataires des actionnaires et de les intéresser notamment au rendement par un système de rémunération avec des stock-options. C'est le statut même des entreprises que nous devons interroger et faire évoluer, pour mettre en place une nouvelle définition juridique de l'entreprise, comme collectif humain créateur de richesses.

La CGT propose :

- De reconnaître que la mission de l'entreprise est une mission de création collective, de production d'un bien ou d'un service utile à la société.
- De reconnaître en droit un statut au chef d'entreprise, distinct du simple mandataire désigné par les actionnaires.
- De reconnaître que l'entreprise représente une communauté de travail en renforçant les droits des salariés à intervenir sur les choix de gestion quotidiens de l'entreprise.
- D'Instituer une règle de solidarité, faire assumer par exemple aux actionnaires les coûts sociaux de courts et longs termes résultant des choix de gestion.

La CGT propose :

- De créer un droit de refus, d'alerte et de proposition alternative pour faire primer l'éthique professionnelle en articulant avec le rôle des Institutions Représentatives du Personnel.

Affaiblies par les récentes réformes, les Instances Représentatives du Personnel devraient pouvoir imposer des stratégies de long terme. En premier lieu, il s'agit de permettre aux comités d'entreprise de disposer de droits d'informations renforcés et élargis et des moyens supplémentaires leur permettant de connaître la situation et la stratégie des investisseurs, les pactes d'actionnaires, 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.

Il est ensuite nécessaire de protéger nos entreprises des fonds de pensions et financiers en renforçant les droits des salarié-e-s en cas de cession d'entreprise. Le droit de reprise doit être aligné sur le droit existant en cas de dépôt de bilan. Le droit de préemption devrait largement être revu.

Il faut ensuite réformer en profondeur les tribunaux de commerce pour garantir une prise de décision faisant primer les intérêts de long terme.

Le renforcement de leurs prérogatives permettrait, par exemple, aux salarié-e-s de les saisir de façon préventive en fonction de l'évolution de l'endettement.

Les comités d'entreprise doivent également disposer du droit de saisir une instance qui pourrait suspendre les aides publiques lorsqu'elles ne bénéficient ni à la recherche, ni à l'investissement, ni à l'emploi.

La CGT propose :

- De réorienter les crédits : il s'agit de mettre les banques et la finance au service de l'économie et de faire baisser le coût du capital qui asphyxie les entreprises françaises.
- De lutter contre la fraude fiscale : Le législateur doit aussi tirer les leçons de la dérégulation des années 80 responsable de la crise de 2008 et interdire les montages opaques, diluant la responsabilité et permettant de s'exonérer de l'impôt. La fiscalité des entreprises doit cesser de favoriser les grands groupes et de frapper lourdement les PME.
- De contrôler la rémunération des dirigeants en distinguant le poste de président du conseil de celui de directeur général. Il est en outre indispensable d'assurer la transparence et le contrôle sur les critères de rémunération des cadres dirigeants et rendre obligatoire la présence de représentants des salariés dans les comités d'audit et de rémunération.

LETTRE OUVERTE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CGT AUX DÉPUTÉ-E-S

Montreuil, le 13 juillet 2017

Madame la députée, Monsieur le député,

Le gouvernement vient d'engager une réforme du droit du travail. Pour ce faire, il a engagé des discussions avec l'ensemble des organisations syndicales et patronales. Ces réunions sont le fruit de l'article 1 du code du travail issu de la loi LARCHER qui prévoit la nécessité d'une véritable négociation ou concertation réunissant autour d'une même table, l'ensemble des partenaires sociaux. A ce jour, cette mesure n'est pas programmée et seules 6 réunions bilatérales d'une heure sont prévues par syndicat sans jamais qu'aucun texte de base ne soit présenté par le gouvernement. Nous sommes loin d'un réel dialogue social. La CGT a remis à la ministre du travail un texte de 15 pages de propositions, qui à ce jour, n'ont reçu aucun écho des services du ministère.

En parallèle, le gouvernement a mis en débat, puis soumis au vote du Parlement, une loi d'habilitation déterminant les contours de cette réforme alors que les échanges avec les syndicats ne s'achèveront que le 21 juillet.

A l'issue de ce processus, nous découvrirons les ordonnances rédigées par le gouvernement modifiant en profondeur les règles du droit du travail en France et remettant en cause, si l'on en croit les déclarations publiques du premier ministre et de la ministre du travail, certaines conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Sans en faire une liste exhaustive, on peut citer :

- La primauté des accords d'entreprises sur les garanties collectives que constituent les conventions collectives favorisant le dumping social notamment en matière de primes, droits familiaux, temps de travail...
- la primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail ce qui entrainera des milliers de licenciements en cas de refus de mobilité, de baisse de salaires ou d'augmentation du temps de travail par exemple,
- Le regroupement des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) niant ainsi leur spécificité notamment en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité,
- La disparition des délégués syndicaux et de la représentation syndicale pour la négociation collective et leur remplacement par des délégués pouvant être mis en place par les employeurs,
- La barémisation des indemnités prud'homales qui vont favoriser les licenciements au moindre « coût »,
- La généralisation des CDI de chantier,
- Une nouvelle réforme des plans sociaux, permettant à des entreprises florissantes à l'étranger de licencier en France.

Cette réforme du droit du travail s'inscrit dans la continuité de la loi « EL KHOMRI » adoptée par 49-3 sous le gouvernement de Manuel VALLS mais rejetée par 70% de l'opinion publique et par une majorité de syndicats. Une réforme qui, comme les précédentes, prétexte la lutte contre le chômage alors que le nombre de privé-e-s d'emploi ne cesse de croître depuis des décennies. Vous aurez sans doute noté que des études d'organismes aussi différents que l'OCDE, l'OIT, la banque mondiale, l'INSEE établissent clairement qu'il n'y a aucun lien entre protection de l'emploi et hausse du chômage.

Comme précisé ci-dessus, nous proposons un code du travail simplifié comme celui rédigé par le Groupe de Recherche Pour un autre Code du Travail mais renforçant les droits des travailleurs (salaariés ou non) ainsi qu'un débat national sur la question du « mal travail », véritable fléau de notre société. Celui-ci est évalué à 4 points de PIB soit environ 80 milliards d'euro. En matière de réduction des dépenses, voilà une piste sérieuse à étudier notamment pour les comptes de notre protection sociale.

A partir de l'ensemble de ces éléments, des précisions que nous pourrions apporter à vos interrogations, nous vous sollicitons pour un rendez-vous le plus rapidement possible.

Dans l'attente de votre réponse à cette demande, je vous prie d'agréer l'expression de nos salutations distinguées.

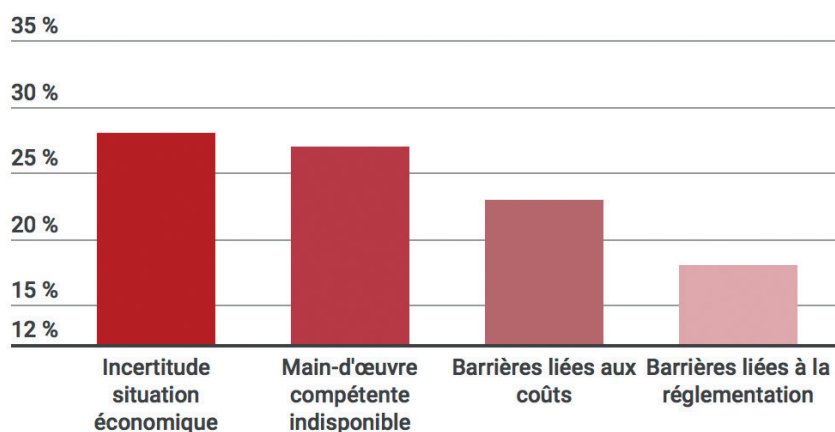
Philippe MARTINEZ Secrétaire général de la CGT

SELON L'INSEE, LE CODE DU TRAVAIL N'EST PAS LE PRINCIPAL FREIN À L'EMBAUCHE

Lors de ses enquêtes de conjoncture d'avril 2017, l'Insee a répertorié les différents freins à l'embauche cités par les entreprises interrogées. Le Code du travail est-il réellement le frein à l'embauche principal, comme nous l'assèment les gouvernements successifs pour justifier leurs réformes antisociales ? Place aux chiffres !

D'après madame Pénicaud, notre ministre du Travail, le Code du travail ne serait fait que « pour embêter 95 % des entreprises ». Outre l'occultation quasi malhonnête du rôle protecteur du Code du travail, on se demande sur quelles données se base madame la ministre pour nous livrer cette... « analyse »...

Dans son enquête de conjoncture d'avril 2017, l'Insee a interrogé les employeurs au sujet des barrières à l'emploi, et obtient les résultats suivants :



Dans chaque secteur, on s'aperçoit que les barrières liées à la réglementation concernent beaucoup moins de salariés que, par exemple, les barrières liées à l'incertitude économique (on constate un différentiel de 8 à 20 points suivant les secteurs). On est par ailleurs bien loin du chiffre de 95 % négligemment balancé dans la fine analyse économique de notre ministre du travail...

Par conséquent, le détricotage systématique du Code du travail est loin d'être une priorité pour dynamiser les embauches. Les réformes mises en place par les gouvernements successifs n'auraient-elles donc pour seul but que de favoriser les actionnaires au détriment des salariés ? Nous n'osons le croire...

S'agissant d'une enquête à destination des entreprises, les chiffres obtenus ne sont pas objectifs mais reposent sur le ressenti des employeurs ; il représentent donc le point de vue de ces derniers, et non une analyse factuelle. Par ailleurs, il est inutile de préciser que l'affirmation : « Je ne peux pas recruter, j'ai trop gavé mes actionnaires » ne fait pas partie des réponses proposées dans le questionnaire...

PROTÉGER LE TRAVAIL, C'EST FAVORISER L'EMPLOI ET L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (NOTE DU PÔLE ÉCONOMIQUE DE LA CGT)

L'actuel président de la République et son gouvernement, tout comme les anciens présidents et leurs gouvernements, de même que le patronat attaquent les lois protectrices du travail au nom de l'emploi et de l'activité économique. A les entendre, ces lois décourageraient les entreprises d'embaucher. Elles auraient donc un effet négatif sur l'emploi et l'activité économique.

Ce discours est idéologique et ne résiste pas à la réalité. Les faits sont là. Depuis des années, les lois qui protègent le travail diminuent comme une peau de chagrin, et pourtant le chômage reste élevé et la précarité se développe. Et n'en déplaise à nos gouvernants, à nos libéraux et patrons, ce n'est pas seulement les syndicalistes qui le disent. Cette réalité est de plus en plus reconnues par les chercheurs en sciences sociales, y compris par certains économistes.

Ainsi, dans une étude datée de 2016, Simon Deakin, professeur à l'université de Cambridge, passe en revue un ensemble de travaux sur le lien entre les lois protectrices du travail et l'emploi et l'activité économique¹. Selon cette étude, le résultat est sans appel : les travaux académiques portant sur les effets économiques des lois protégeant le travail confirment que les mesures protectrices du travail ont des effets positifs sur le développement et la croissance et économique. En particulier, les lois qui renforcent les prérogatives des salariés et leur pouvoir de négociation, tant au niveau de l'entreprise que de branche, sont sources de gains de productivité et d'emploi car elles améliorent la motivation des salariés. De plus, le renforcement du pouvoir de négociation des salariés permet de rééquilibrer

le partage de la valeur ajoutée et réduire les inégalités salariales.

Ces constats sont dressés de façon plus détaillée dans une autre étude que M. Deakin a réalisée en 2014 avec deux de ses collègues². Cette étude porte sur six pays : la France, l'Allemagne, la Suède, la Grande-Bretagne, le Japon et les Etats-Unis. A partir d'une analyse des données statistiques détaillées relatives à ces pays, cette étude examine les relations entre les mesures législatives protectrices du travail et leurs impacts économiques dans le temps, aussi bien sur le court terme que sur le long terme.

Selon cette étude, les lois qui protègent le travail n'ont aucun impact négatif sur l'emploi ni à court terme ni à long terme. En examinant en détail les composantes de ces lois, les auteurs arrivent à la conclusion que les lois relatives à la réduction du temps de travail aboutissent à une baisse significative du chômage. Il en est de même, mais dans une moindre mesure, en ce qui concerne les lois relatives à la représentativité.

Autre constat de l'étude : les lois qui protègent le travail ont aussi pour effet d'augmenter la part des salaires dans la valeur ajoutée et de réduire les inégalités salariales.

En effet, la part des salaires dans la valeur ajoutée a baissé dans tous ces pays entre 1970 et 2010. Mais d'après les auteurs, en l'absence des lois protectrices du travail, la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée aurait été nettement plus prononcée.

¹ Simon Deakin, "The contribution of labour law to economic development and growth", working paper, 2016.

² Simon Deakin, Jonas Malmberg, Prabirjit Sarkar, « How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970-2010 », International Labour Review, mars 2014.

COMPTE-RENDU BILATÉRALE PROJET DE LOI TRAVAIL DU 23 AOÛT 2017

Délégation CGT : Fabrice ANGEI, Catherine PERRET, Ghislaine HOAREAU, Clément GEIGER

Ministère du travail : Antoine FOUCHER : directeur de cabinet, Claire SCOTTON directrice de cabinet adjointe

La rencontre a duré environ 1h30 de discussion, autour de la présentation **d'une trentaine de pages des ordonnances sur les 150 à 200 pages prévues.**

Aucun des documents présentés n'a été remis aux organisations syndicales, le directeur de cabinet annonce qu'ils seront envoyés le 31 août, jour de la conférence de presse du 1er ministre et de la ministre du travail programmée sur le sujet. (Calendrier détaillé en pièce jointe).

En l'état actuel, plusieurs parties restent à écrire :

- Bloc 1 : articulation entre les accords de branche et d'entreprise, l'accord d'entreprise et le contrat de travail, l'accord collectif et la loi. Le texte est totalement écrit.
- Bloc 3: relations individuelles de travail (contrat, licenciement, prud'hommes...) Le texte est écrit à 90%.
- Bloc 2 : simplification et renforcement du dialogue économique et social en entreprise. Le texte n'est pas écrit.

5 ordonnances sont prévues au total et seront publiées :

3 correspondant chacune à une thématique des précédentes bilatérales (blocs 1,2 et 3), 1 ordonnance « balai ou coquilles juridiques », ces 4 seront publiées en mêmes temps (à la fin de septembre). Les décrets, pour les articles de loi qui le nécessitent, devraient être publiés autour du 1 janvier 2018.

La 5ème concerne la pénibilité, détachée du bloc droit du travail, elle sera publiée plus tardivement, à une date non précisée.

La discussion a été limitée aux points arbitrés même si le cabinet fait état d'une possibilité de révision.

Ainsi, de nombreux points majeurs pour les salariés ne sont pas arbitrés par le gouvernement et n'ont pas été abordés par le directeur de cabinet.

Ces points correspondent à des lignes rouges communes aux organisations syndicales.

Par exemple :

- Referendum à l'initiative de l'employeur ,
- Possibilité laissée à l'employeur de négocier avec un salarié en dehors des organisations syndicales,

- Délais de recours aux prud'hommes.

D'autres points ont été peu abordés car, si le principe est arrêté, les différents curseurs restent à fixer.

Par exemple :

- Niveau du barème des indemnités prud'homales (plancher, plafond, progressivité...),
- Augmentation de l'indemnité légale de licenciement et l'ouverture de l'accès à l'indemnité serait abaissée à 8 mois au lieu d'un an.

1) Bloc 1 : l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise, l'accord d'entreprise et le contrat de travail, l'accord collectif et la loi

3 niveaux de négociation seraient prévus par les ordonnances. Le premier ensemble relève exclusivement de la branche.

La loi confère à la branche professionnelle l'exclusivité pour les 11 domaines suivants :

- Salaire minimum,
- Classification,
- Fonds de mutualisation de formation professionnelle,
- Mutualisation des fonds paritaires,
- Prévoyance,
- L'égalité professionnelle entre F/H,
- Temps partiel, heures d'équivalence, heures complémentaires,
- CDD : (durée, nombre de renouvellements, délais de carence),
- CDI d'opération (chantier, projet, mission) : ouverture possible par accord de branche pour toutes les professions. Pas d'homologation donc pas de contrôle par l'administration,
- Période d'essai pour l'ensemble des contrats,
- Spécificité à l'instar du secteur de la sécurité, de la propreté et des marchés de la délégation de services publics : obligation de reprise des salariés et transfert conventionnel.

Pour ces 11 thèmes, les accords d'entreprise ou d'établissement ne pourraient pas déroger aux accords de branche). Par contre, l'accord de branche peut déroger à la Loi (inversion de la hiérarchie des normes).

2) Bloc 2 : Un deuxième ensemble serait constitué de thèmes fixés par la loi, comme pour le premier mais cette fois ci, la branche peut décider pour ces thèmes si les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être moins favorables que ce qui est prévu

**dans la branche (clause de verrouillage)
Attention s'il n'y a pas d'accord de
branche, alors aucun de ces thèmes n'est
verrouillé**

- Pénibilité,
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- Parcours militants,
- Primes pour travaux dangereux et insalubres.

Dans ce nouveau schéma, tous les accords d'entreprise antérieurs sont déverrouillés et peuvent être renégociés.

Tout ce qui n'est pas dans les différents domaines de la branche peut relever donc d'un accord d'entreprise (congé maternité, prime d'ancienneté ou 13ème mois...)

→ Articulation accord d'entreprise contrat de travail :

Au prétexte de l'intérêt général, le gouvernement propose qu'un accord d'entreprise (modifiant le temps de travail, les rythmes, la rémunération...) s'impose au contrat de travail. Le salarié refusant la modification de son contrat de travail serait licencié, avec uniquement une indemnité légale ou conventionnelle et un abondement de son compte personnel de formation (CPF). Ce licenciement serait un licenciement sui generis, c'est à dire que l'existence de l'accord d'entreprise justifie en soi le licenciement. Hormis les PSE, tous les accords visant à développer ou préserver l'emploi (ex loi du 14 juin 2013...) sont concernés, les entreprises n'auront pas à justifier de difficultés économiques (projet de loi El Komri le retour). Un article prévoit qu'en cas d'accord majoritaire, il y a présomption de validité de l'accord (donc de loyauté de la négociation).

3) Bloc3 : relations individuelles de travail (contrat, licenciement, prud'hommes...) est écrit à 90%

Le gouvernement veut « sécuriser » l'entreprise et surtout empêcher que les insuffisances d'éléments de motivation, de procédures fournis par l'employeur entraîne une condamnation. Il est introduit une procédure de complément de motivation après le licenciement, mise en place du CERFA (...).

En conséquence, le plancher d'indemnisation pour insuffisance de motivation actuellement de 6 mois passerait à un maximum d'un mois.

Dans la même logique, l'obligation de fournir dans les 48h le contrat CDD au salarié ne serait plus considéré comme un motif de requalification en CDI.

C'est une porte ouverte au travail illégal et au non-respect par les employeurs des normes légales.

→ Inaptitude

Le cabinet revient sur la loi El Komri.

Il veut confier aux médecins inspecteurs l'avis médical qu'ils devront transmettre pour prise de décision au

juge. Il y a actuellement 28 médecins inspecteurs, c'est dire l'engorgement des dossiers. Il faudrait donc plus que jamais recruter mais ce n'est pas prévu...

Le périmètre national pour l'appréciation des difficultés économiques est acté, tout en limitant la place du juge pour en contrôler la réalité de la situation économique. C'est également pour un groupe international le moyen d'« optimiser » son rendement financier. Il ne faudrait pas « décourager » l'arrivée des groupes étrangers en France (dixit la ministre du travail).

→ PSE : Le seuil du PSE est maintenu.

→ Reclassement

L'employeur n'aura plus l'obligation de proposer tous les emplois à chaque individu et disponibles au-delà du périmètre national, il pourra se contenter d'afficher des offres collectives.

→ Reprise :

La loi El Komri avait introduit la possibilité de « dégraisser » ses effectifs aux entreprises de 1000 et plus lors d'opérations de rachat d'entreprises. Le projet prévoit d'abaisser le seuil à 500 !

Bel encouragement aux licenciements boursiers

→ Télétravail : Imputabilité de l'accident de travail pendant le temps de travail déterminé (tout cela reste encore très vague).

→ Travail de nuit : Possibilité de travailler pour les entreprises du commerce de distribution (amendement Monoprix) au-delà de 21h pour 15 mm, sans pour autant que la loi et les règles applicables sur le travail de nuit 21h/6h soient applicables (santé, sécurité, suivi médical, majoration...).

4) Bloc 2 : Simplification et renforcement du dialogue économique et social en entreprise

Il s'agit de la mise en place des instances fusionnées.

- 11-49 : sans changement,
- 50-299 : conseil social et économique (CHSCT, CE, DP) transfert de toutes les prérogatives mais ce n'est plus au niveau de l'établissement,
- 300 et + : commission HSCT obligatoire (ces commissions ne seraient pas autonomes du conseil social et économique),

Pour les entreprises de plus de 50 salariés jusqu'à 299, seules celles à risques particuliers (SEVESO, nucléaire) auraient obligation d'installer une commission HSCT.

Possibilité pour les entreprises à partir de 50 salariés d'expérimenter l'intégration du DS dans le conseil d'entreprise (instance unique) par accord de branche ou d'entreprise.

Tous ces changements sont envisagés d'ici 2 ans.

La délégation a insisté sur la nécessité de réunir ensemble les organisations syndicales et patronales autour du projet d'ordonnances au complet avant la tenue des 5 instances consultatives prévues à partir du 4 septembre (CNCC, COCT, CNP, CNEFOP, HCE).