



Loi Travail

Et si on vous disait tout ?

Quel impact pour Sapn ?

La CFDT Sapn, pourtant en phase avec les positions de sa confédération, n'a pas beaucoup communiqué sur la loi travail jusqu'à ce jour, pourquoi ?

Parce que cette loi telle que passée à l'assemblée nationale avec le 49.3 n'aura que peu d'impact sur les salariés Sapn. De ce fait, la CFDT ne voulait pas faire entrer la polémique dans l'entreprise et risquer de faire passer au second plan les dossiers qui concernent au plus près les salariés (l'automatisation, les réorganisations, la sécurité du personnel, etc.).

Parce que d'autres organisations syndicales ne partagent pas le même point de vue que la CFDT et qu'elles ont déposé des préavis de grève illimitée. La CFDT Sapn est respectueuse de la divergence d'opinions et en tout état de cause n'est pas une casseuse de grève. Mais des événements graves font sortir la CFDT Sapn de sa réserve. En effet, les unions locales CFDT de Limoges, du Gers, de Midi Pyrénées, de Haute Garonne, de Basse Normandie et du Languedoc Roussillon ont été saccagées. Les militant(e)s présent(e)s ont été choqué(e)s à chaque fois par les exactions d'une trentaine de casseurs courageusement cagoulés ! Par respect et solidarité avec ces militants, la CFDT Sapn ne peut plus rester muette !

A ce titre, voyons ce que dit vraiment cette loi !

La CFDT souhaite obtenir des avancées pour les salariés au-delà du dogme ! Un exemple concret, si on appliquait strictement la convention collective (accord interprofessionnel), la prime de départ en retraite ne serait que de 6 mois. Chez Sapn, elle est de 8 mois, la hiérarchie des normes n'est donc pas respectée et c'est tant mieux.

Ce sont les syndicats qui pourront consulter les salariés par voie référendaire, pas l'employeur ! Qui craindrait de donner la parole aux salariés ? Pas la CFDT en tous cas !

Ironie de la situation !
Le code du travail actuel prévoit déjà cette possibilité ! La loi travail est plus protectrice car elle en durcit la mise en place en imposant un accord majoritaire à 50%, au lieu de 30% actuellement !

Avec un actionnaire principal espagnol au sein du groupe Sanef, cette revendication obtenue par la seule CFDT dans la loi travail prend tout son sens !

LE PROJET DE LOI EN 10 POINTS

1 NÉGOCIATIONS DANS LES ENTREPRISES

- Il n'y a pas d'inversion de la hiérarchie des normes.
- La loi et les branches gardent leur rôle de protection et de régulation en fixant les droits fondamentaux des salariés.
- Les syndicats ont le choix de négocier et de signer, ou non, des accords d'entreprises : s'ils le font c'est tout au bénéfice des salariés et des entreprises.
- S'il n'y a pas d'accord, le droit qui s'applique est le même qu'aujourd'hui.
- Pour qu'un accord d'entreprise soit validé, les syndicats signataires devront être majoritaires, c'est-à-dire avoir recueilli au moins 50 % des voix aux élections professionnelles dans l'entreprise, contre 30 % aujourd'hui.
- Si les syndicats signataires représentent entre 30 % et 50 % des salariés, ils pourront organiser une consultation dans l'entreprise : seul le vote des salariés pourra alors valider, ou non, l'accord.
- Dans les petites entreprises, un accord pourra être négocié par un salarié de l'entreprise mandaté par un syndicat.

2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Elles continueront à être majorées à 25 % puis 50 %, comme aujourd'hui.
- Seul un accord majoritaire dans l'entreprise, avec des contreparties pour les salariés, pourrait modifier cette majoration, avec un minimum de 10 %. Cette possibilité existe déjà actuellement s'il y a un accord de branche. L'employeur ne pourra pas décider seul de ce changement de majoration et devra négocier des contreparties.

3 LICENCIEMENTS

- Le contrôle du juge sur la réalité des difficultés économiques a été rétabli, à la demande de la CFDT. Le périmètre pour l'appréciation des difficultés économiques des groupes n'est plus limité au territoire national. Certaines entreprises européennes ou internationales ne pourront donc pas mettre artificiellement en difficulté leur filiale française pour pouvoir opérer des licenciements économiques.

4 PRUD'HOMMES

- Il n'y a pas de plafonnement des dommages et intérêts aux prud'hommes en cas de licenciement abusif.

5 COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

- Un droit pour tous : salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, indépendants, travailleurs des plateformes numériques...
- Avec un Compte formation comportant des droits supplémentaires pour les jeunes, les salariés et les demandeurs d'emploi sans qualification.
- Avec le Compte pénibilité qui rend possible un départ à la retraite anticipé (jusqu'à 2 ans) pour les salariés ayant eu un métier exposé.
- Avec un Compte qui valorise l'engagement citoyen.

6 FORFAIT JOURS

- La mise en œuvre unilatérale du forfait jours est interdite, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Il y a obligation d'un accord de branche ou d'entreprise.

7 CONGÉS

- Les congés pour événements familiaux ne peuvent pas être modifiés par accord d'entreprise, sauf pour en augmenter la durée.

8 APPRENTIS

- La disposition qui prévoyait, dans l'avant-projet de loi, qu'un apprenti mineur puisse travailler plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures par semaine a été retirée.
- La durée du travail des apprentis mineurs reste conditionnée à l'accord de l'inspection du travail.

9 GARANTIE JEUNES

- Généralisation à partir de 2017 pour les 18-25 ans en précarité.
- Un accompagnement renforcé + une 1^{re} expérience professionnelle garantie + une allocation de 461 €.

10 MÉDECINE DU TRAVAIL

- La visite d'embauche se fera avec un professionnel de santé pour l'ensemble des salariés, ou avec un médecin pour ceux exposés à des risques particuliers.
- Tout salarié conserve la possibilité de voir à tout moment un médecin du travail.

C'est le cœur de la sécurisation des parcours professionnels pour tous.

Sur ce point aussi la loi est protectrice ! Un accord ne pourra pas en diminuer les effets.

Cette loi, loin d'être anti-jeunes, protégera les plus précaires dès 2017. Les jeunes diplômés de moins de 28 ans en recherche d'emploi, toucheront également une allocation.

Il y aura un barème indicatif comme actuellement. Le plancher des indemnités est maintenu.

La CFDT souhaite faire évoluer la visite d'embauche vers plus de prévention.