

OÙ EN SOMMES-NOUS ?

LE PROJET DE LOI, DANS SA QUATRIÈME VERSION SUITE À L'ACTION DE LA CFDT, EST ACTUELLEMENT EN DÉBAT AU SÉNAT. IL VA REVENIR FIN JUIN À L'ASSEMBLÉE NATIONALE. LOIN DES GESTICULATIONS, DES POSTURES MENSONGÈRES ET DES INTIMIDATIONS, LA CFDT POURSUIT SON ACTION AUPRÈS DU GOUVERNEMENT ET DES PARLEMENTAIRES POUR QU'IL SOIT MAINTENU EN L'ÉTAT ACTUEL VOIRE ENCORE AMÉLIORÉ SUR CERTAINS POINTS. LA CFDT CONTINUE À VOUS EXPLIQUER LE VÉRITABLE CONTENU DE CE PROJET DE LOI TRAVAIL QUAND CERTAINS ONT DÉSERTE LE TERRAIN DE L'EXPLICATION AUX SALARIÉ-E-S ET QUAND D'AUTRES TRAVESTISSENT LA RÉALITÉ, SOUFFLANT LE CHAUD ET LE FROID, DANS CE QU'IL CONVIENT DE QUALIFIER DÉSORMAIS DE BRAS DE FER AVEC LE GOUVERNEMENT, AUX « RELENTS POLITIENS ».

C'est le cas à l'ASF. Tous les salariés bénéficient :

- ① d'une convention collective de branche ;
- ② des dispositions de la convention inter-entreprises ;
- ③ de 130 accords d'entreprise spécifiques à l'ASF : rémunérations, intéressement, participation, accords de filière, GPEC, etc.

LES OPPOSANTS À CE PROJET DE LOI VOUDRAIENT-IL BALAYER TOUS LES ACQUIS DES ACCORDS D'ENTREPRISE ? QU'ILS AIENT LE COURAGE DE L'EXPLIQUER AUX SALARIÉS !

Ce sont les syndicats, et eux seuls qui pourront consulter les salariés par référendum. **LES OPPOSANTS À CE PROJET DE LOI AURAIENT-LS PEUR DE DONNER LA PAROLE AUX SALARIÉS QUI LES ONT ÉLUS ?**

Le code du travail prévoit déjà des dérogations. Mais ce projet de loi est plus protecteur pour les salariés car des dérogations défavorables ne pourraient être mises en place qu'avec un accord majoritaire à 50% au lieu de 30% actuellement ! **QU'EN DISENT LES OPPOSANTS AU PROJET DE LOI ?**

Dans un groupe multinational comme Vinci, cette revendication obtenue par la CFDT prend tout son sens. **QU'EN DISENT LES OPPOSANTS AU PROJET DE LOI ?**

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.

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

LE PROJET DE LOI EN 10 POINTS

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.

La sécurisation des parcours professionnels est au cœur du dispositif.

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.

Ce projet de loi instaure plus de protection. Et un accord ne pourra pas en diminuer les effets.

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.

Ce projet de loi est loin d'être anti-jeunes ! Il protégera les plus précaires dès 2017. De plus, les jeunes diplômés de moins de 28 ans en recherche d'emploi toucheront une allocation. **QU'EN DISENT LES OPPOSANTS AU PROJET DE LOI ?**

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.

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

Beaucoup d'autres points ont été obtenus. Les équipes CFDT sont à votre disposition pour en débattre, afin que vous puissiez vous faire votre propre opinion. Nous engageons tous les acteurs à sortir de leur silence, de leurs tergiversations, de leurs postures, des invectives, insultes et violences envers les militant-e-s CFDT afin de revenir à une situation apaisée et responsable, seule à même d'engager des débats constructifs et sereins.