

ILS VEULENT DÉCIDER À NOTRE PLACE...



1,2 MILLION DE « NON MERCI ! »



Suite à la mobilisation citoyenne et syndicale, le gouvernement a annoncé des changements dans le projet de loi Travail. Après le déni puis la démarche de « pédagogie », il a finalement été forcé de reconnaître que son projet de loi ne passait pas. Mais, les modifications cosmétiques n'ont presque rien changé aux contenus et à l'esprit du texte. À présent le gouvernement s'entête face à la mobilisation des salariés, des jeunes et des citoyens.

Après la puissante journée de grèves et de manifestations du 31 mars qui a réuni 1,2 millions de personnes dans 260 villes, il faut amplifier la mobilisation pour obtenir le retrait complet du projet de loi et mettre des perspectives de progrès à l'ordre du jour, pour transformer le travail d'aujourd'hui et de demain.

Mardi 5 avril

Journée de mobilisation à l'initiative
des organisations de jeunesse

Samedi 9 avril

Grande journée interprofessionnelle
d'actions, de grèves, et de manifestations



L'Ugict-CGT met à disposition une plateforme de mobilisation

La force de la pétition en ligne et les nombreuses initiatives sur les réseaux sociaux montrent que les possibilités de mobilisation sont réelles et porteuses d'espoir, à l'image de **#OnVautMieuxQueÇa**. L'Ugict-CGT met à disposition le site <http://t3r1.fr/loitravail/> pour le partage et la mutualisation des actions et du matériel syndical et appelle à signer la pétition et relayer les initiatives sur <http://loitravail.lol/>

5 raisons de demander le retrait du projet

1. L'inversion de la hiérarchie des normes, qui permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective et généralise les logiques de dumping social. Ce projet de loi n'est d'ailleurs que la première étape de la réécriture du code du travail. Ainsi par exemple les jours de congés pour événement de famille ne seront plus garantis par la loi mais définis par accord d'entreprise.

2. Le travailler plus pour gagner moins :

- >> L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires (salarié mandaté) et la sécurisation des employeurs. 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 transmises en novembre (sans réponse) par l'UGICT-CGT au gouvernement.
- >> La possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos, pour les salariés en forfaits jours ou en astreintes
- >> Un droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1^{er} janvier 2018 sans aucune valeur contraignante)
- >> La possibilité de majorer 5 fois moins les heures supplémentaires par simple accord d'entreprise
- >> La possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans et de reculer d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires

3. 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
- >> 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 salariés les plus qualifiés.
- >> 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

4. 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

5. 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

— — — ugict.cgt.fr/se-syndiquer — — —