

Code du travail

12 septembre 2017

Le projet d'ordonnances qu'Emmanuel Macron veut imposer reprend toutes les vieilles lunes du Medef

MILLE ET UNE FAÇONS DE LICENCIER SANS MOTIF

- » En cas de licenciement abusif, les prudhommes ne pourront plus réparer l'ensemble du préjudice et les condamnations seront plafonnées (à un niveau faible). Moins risqué alors pour un employeur de licencier un salarié un peu trop critique à son goût, par exemple.
- » La création d'un CDI de projet, qui pourra être rompu sans indemnités dès la fin du projet sur lequel travaille le salarié.
- » Les plans sociaux seront encore facilités et les multinationales pourront mettre artificiellement en faillite une filiale française pour licencier à moindre coût.
- » L'employeur ne sera plus tenu de respecter de règles formelles pour licencier (précision par courrier des faits reprochés, entretien...)

UN DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE AU SERVICE ... DE L'EMPLOYEUR

Alors que la quasi-totalité des droits des salarié-es seront définis dans la négociation d'entreprise, le gouvernement, dans le même projet, remet en cause les droits à la représentation et à la négociation des salarié-es, accentuant le déséquilibre en faveur de l'employeur :

- » Fusion des CHSCT, Délégués du Personnel et Comités d'Entreprise dans une instance unique, sans garantie de maintien de leurs prérogatives et avec la certitude que le nombre d'élus sera diminué drastiquement ;
- » L'employeur pourra contourner les syndicats et faire un accord par referendum, en mettant en opposition les salarié-es entre eux et en fracturant le collectif de travail ;
- » Plus besoin des syndicats pour négocier. Quand on est un-e élu-e isolé-e, comment résister aux pressions et chantages d'un employeur ?!

UN CODE DU TRAVAIL PAR ENTREPRISE POUR GENERALISER LE DUMPING ET BAISSER LES SALAIRES

L'essentiel des droits est renvoyé à la négociation d'entreprise, et notamment :

- » Les congés familiaux qui sont très souvent améliorés par les branches professionnelles (enfants malades, congé paternité, parental...)
- » Les primes (de licenciement, d'ancienneté...), les 13^{ème} mois...
- » La santé et la sécurité, et notamment la protection des mineur.e.s, les équipements, la prévention et l'évaluation des risques psychosociaux, chimiques ou sonores...
- » Les règles concernant les CDD et l'intérim (condition de recours, de renouvellement, de rupture...) actuellement définies dans la loi seront négociées dans chaque branche.

Ceci complexifierait considérablement le code du travail et le rendrait illisible pour les salarié-es comme pour les RH.

Ceci empêcherait aussi la mobilité, très importante chez les ingénieurs, cadres et techniciens. Comment vouloir changer d'entreprise quand on peut y perdre tous ses droits ?.



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir

INGÉS
CADRES
TECHS

Créer de nouveaux droits pour préparer l'avenir

REDEFINIR L'ENTREPRISE ET RESTAURER LE ROLE CONTRIBUTIF DES SALARIES

Avec de nombreuses personnalités, l'Ugict-CGT a publié un manifeste pour dé-financiariser l'entreprise. Il s'agit de créer de nouveaux droits pour faire primer les stratégies de long terme sur la pression des actionnaires :

- Droit de refus, d'alerte et d'alternative en cas de directive contraire à l'éthique pour permettre un plein exercice de la responsabilité professionnelle ;
- Augmentation du nombre de salarié-es dans les conseils d'administration ;
- Droits suspensifs des comités d'entreprise sur les aides publiques et les licenciements.

L'EGALITE FEMMES- HOMMES DES DEMAIN C'EST POSSIBLE

Il y a urgence de mettre fin aux 26 % d'écart de rémunération et au sexisme omniprésent :

- Sanctionner les entreprises qui discriminent ;
- Réduire le temps de travail et mieux accompagner la parentalité ;
- Mettre en place des obligations de négocier, notamment sur la suppression des écarts de carrières.

UN STATUT DE L'ENCADREMENT POUR RECONNAITRE LA QUALIFICATION ET LA RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE

La CGT demande l'ouverture d'une négociation pour garantir à tous les cadres et assimilé-es :

- La rémunération de leur qualification, le droit à un déroulement de carrière et à la mobilité ;
- Une protection sociale garantissant le maintien du niveau de vie en cas de chômage, retraite...

CONSTRUIRE LE NUMERIQUE AUTREMENT

Après avoir gagné l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion, l'Ugict-CGT fait de nombreuses propositions pour que la révolution numérique se traduise par du progrès social et environnemental :

- Garantir les libertés et encadrer strictement l'utilisation des données collectées ;
- Utiliser les gains de productivité pour réduire le temps de travail et créer de l'emploi ;
- Revaloriser le collectif de travail et transformer le management ;
- Mieux protéger le télétravail.

UN CODE DU TRAVAIL PLUS SIMPLE ET PLUS PROTECTEUR

Un collectif d'universitaires a rédigé un code du travail 4 fois plus court et beaucoup plus protecteur. En mettant fin à toutes les dérogations dont bénéficient les employeurs, il permet de rendre les droits beaucoup plus simples et lisibles pour les salarié-es.

Cf. <http://pct.u-paris10.fr/>

« ...créer de nouveaux droits pour faire primer les stratégies de long terme sur la pression des actionnaires. »

LA MOBILISATION DE TOUS LES SALARIE.ES EST NÉCESSAIRE

► **L'Ufict débattrà avec les ingénieurs, cadres et technicien-nés des façons d'amplifier leur mobilisation.**



ufict@ufict.fnme-cgt.fr



<https://ufictfnme.fr>

