

LA STRATÉGIE DE L'OPACITÉ

Le président de la République a lancé les concertations sur la réforme du droit du travail, proclamant son ouverture au dialogue.

Sauf qu'au même moment, Le Parisien puis Libération ont publié des documents de travail du gouvernement reprenant toutes les vieilles lunes du MEDEF.

La CGT des Ingés, Cadres et Tech joue la transparence et publie sur son site une analyse détaillée de ces documents pour permettre à chacun-e de se faire sa propre idée.



LE PROJET D'ORDONNANCES QU'EMMANUEL MACRON VEUT NOUS DISSIMULER :

MILLE ET UNE FAÇON 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). Rien de plus simple alors pour un employeur que de licencier un cadre un peu trop critique à son goût par exemple
- » Les plans sociaux seront encore facilités et les multinationales pourront mettre artificiellement en faillite une de leur filiale pour licencier gratuitement
- » 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 :

- » Suppression des CHSCT, Délégués du Personnel et Comités d'Entreprise qui seraient fusionnés dans une instance unique, sans garantie de maintien de leurs prérogatives et avec la certitude que le nombre d'élu-es 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 GÉNÉRALISER LE DUMPING ET BAISSER LES SALAIRES

Les seuls sujets encore définis dans la loi seraient le SMIC, l'égalité F/H et les seuils d'exposition aux risques. Tout le reste est renvoyé à la négociation d'entreprise, et notamment :

- » Les salaires, alors que c'est la négociation de branche qui permet d'avoir des augmentations collectives de salaires chaque année et de reconnaître les qualifications. C'est aussi la branche qui empêche le dumping et la concurrence déloyale au sein d'un même secteur.
 - » 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, l'intérim et le CDI (condition de recours, de renouvellement, de rupture...)
- 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 ingés, cadres et tech. Comment vouloir changer d'entreprise quand on peut y perdre tous ses droits ?

DE NOUVEAUX DROITS POUR PRÉPARER L'AVENIR



**Journée d'action
et de grève
12 septembre**

DÉFINANCIARISER L'ENTREPRISE ET RESTAURER LE RÔLE CONTRIBUTIF DE L'ENCADREMENT

Avec de nombreuses personnalités, l'UGICT-CGT a publié un manifeste pour définancier l'entreprise. Il s'agit de créer de nouveaux droits pour faire primer les stratégies de long terme sur la rapacité 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'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DÈS 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 carrière

UN CODE DU TRAVAIL PLUS SIMPLE ET PLUS PROTECTEUR

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

Alors que le statut cadre est fragilisé par la disparition de l'AGIRC (la retraite complémentaire des cadres) 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 NUMÉRIQUE AUTREMENT

Après avoir gagné l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion, l'UGICT 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 DATA
- » 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 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
» <http://pct.u-paris10.fr/>