

Loi El Khomri

UN CODE CONTRE LE TRAVAIL

31 MARS 2016

Le gouvernement a choisi la manipulation en présentant une première copie scandaleuse, puis en retirant les dispositions les plus choquantes pour mieux faire passer l'essentiel. Cela laisse croire à « des avancées » alors que le plus dangereux pour les salariés.es figure toujours dans le texte.

LE PREMIER OBJECTIF DE LA LOI EST DE PERMETTRE L'INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES

Ce serait alors une totale liberté offerte au patronat car cette disposition permettrait à un accord d'entreprise de se substituer à la loi, au code du travail ou à toute convention collective de branche existante, même quand il serait moins favorable, ce qui n'est aujourd'hui pas possible. Ce projet de loi n'est que la première étape de la réécriture du code du travail vers plus de flexibilité pour l'ensemble de salariés.

CE DISPOSITIF AURA DES IMPACTS POUR LES AGENTS DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES (IEG)

Même si leur contrat de travail est régi par un statut, ils sont concernés ! Aujourd'hui, il est possible au niveau de la branche, qui regroupe l'ensemble des employeurs des entreprises des IEG, ou au périmètre de chacune d'entre elles, d'engager des négociations pour en modifier l'application... mais aucun des accords conclus ne peut permettre la mise en place de garanties moins favorables à celles inscrites dans le statut. Le projet de loi travail remet en cause tout ça !

SILA MAJORITÉ DES SALARIÉS S'OPPOSE À UN ACCORD ?

La loi a tout prévu... Elle donnerait la possibilité aux employeurs de faire passer des accords d'entreprise contre l'avis des syndicats représentant 70 % des personnels, de transformer les Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires en négociations triennales... Elle fixerait une durée de vie de 5 ans pour les accords d'entreprise. Par exemple, dans les IEG, l'accord sur le temps de travail signé en 99 pourrait être caduc.... et en cas de dénonciation d'un accord par l'employeur, la loi supprimerait la garantie de maintien des "avantages acquis" jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord. Dans le cas où le rapport des forces, au niveau d'une branche, d'une entreprise ou d'un établissement, ne permet pas à l'employeur d'imposer l'issue d'une négociation dans le sens désiré, il pourra choisir de le faire au niveau du groupe.

Dans les IEG, les accords de groupe ne peuvent primer sur les accords de branche ou d'entreprise. Avec l'accélération de la restructuration du secteur de l'énergie et la concurrence exacerbée que se livrent les entreprises, le périmètre des groupes évolue très vite au gré des rachats, des filialisations... Les différentes entreprises d'un même groupe sont dotées de conventions collectives très différentes. Demain, toutes les négociations prévues au niveau de l'entreprise (sans exception) pourraient être remises en cause par une négociation menée au niveau d'un groupe, selon les mêmes modalités. Les accords se substitueraient alors d'office aux accords d'entreprise conclus avant ou après. La loi, si elle était votée, laisserait la liberté totale à nos employeurs du choix du périmètre de négociation qui lui serait le plus favorable... et du coup du contenu de l'accord qui nous serait appliqué.

Le Ministre
E. Macron fustige les salariés.es d'EDF par ses propos : « Dans ce contexte, il convient de faire des efforts collectifs. Très longtemps, le compromis social sur EDF a été fait aux dépens de tout le monde, dans l'intérêt des seuls salarié.es – je vous le dis, en toute franchise, ce n'est plus durable ».

L'EMPLOYEUR POURRAIT S'OPPOSER UNILATÉRALEMENT À LA PUBLICATION D'UN ACCORD

C'est totalement scandaleux et contraire au paritarisme et à l'égalité des parties. Dans des négociations, pour pouvoir s'appuyer sur les avancées obtenues ailleurs, ou dénoncer telle ou telle entreprise qui discrimine et dont les accords sont très insuffisants, il y a besoin de transparence.

Le dispositif sur le temps et l'organisation du travail reste en l'état : FAUX !

La loi propose, entre autres, d'assouplir le dispositif de forfait-jours. Le législateur en profite pour atténuer la responsabilité des employeurs sur les conditions de travail. En effet, l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité est remise en cause : il ne serait plus tenu pour responsable si un-e salarié-e ne prenait pas ses heures de repos ou ses jours de congés.

La loi va plus loin et donnerait la possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos, pour les salariés.es en forfait-jours ou en astreinte. Des astreintes auxquelles il serait possible de décompter le temps de repos, et pour lesquelles l'employeur n'aurait plus obligation de prévenir les salariés 15 jours à l'avance.

La loi prévoit, aussi, de baisser le niveau de rémunération des heures supplémentaires par simple accord d'entreprise, de moduler le temps de travail sur 3 ans et de reculer d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.

LA FACILITATION DES LICENCIEMENTS EST TOUJOURS À L'AFFICHE !

Les critères des licenciements économiques restent identiques à ceux de l'avant-projet de loi et permettraient à un groupe prospère de se débarrasser impunément d'une filiale française.

Les accords de compétitivité sont étendus aux cas de « développement » de l'emploi, et permettraient d'imposer baisse de salaire horaire, flexibilité et mobilité, sous peine de licenciement pour motif personnel.

Dans les IEG, tout le monde imagine aisément, au vu de la situation financière de nos entreprises, les conséquences que ces dispositifs pourraient provoquer...

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 serait supprimée. L'employeur pourrait même licencier une partie des salariés juste avant le transfert au motif qu'une reprise est envisagée « pour sauver certains emplois ».

Qu'aurait comme conséquence l'application de cette loi sur le rachat d'Areva NP, de DALKIA ? Nous pouvons imaginer ce qui se serait passé ou ce qui se passerait lors de fermeture de centres de production énergétique...

LA CASSE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL !

La loi prévoit la suppression de la visite médicale obligatoire d'embauche... Le changement de mission des médecins du travail qui passeraient d'une logique de prévention à une mission de contrôle des salariés.es.

LA MOBILISATION DE TOUS EST NÉCESSAIRE

► **L'UFICT-CGT DÉBATTRA AVEC LES INGÉNIEUR-ES, CADRES ET TECHNICIEN-NES DES FAÇONS D'AMPLIFIER LEUR MOBILISATION. L'UFICT-CGT APPELLE À S'INSCRIRE DANS TOUTES LES DATES DE MOBILISATION POUR CONSTRUIRE UNE JOURNÉE MASSIVE DE GRÈVE ET DE MANIFESTATION LE 31 MARS.**
