

Loi travail

Promulgation ou pas la mobilisation continue

Août 2016

L'essentiel des dangers de la loi travail demeure, la définition du temps de travail est renvoyée à l'entreprise (rémunération des heures supplémentaires, forfaits jours...). Les employeurs pourront généraliser le chantage à l'emploi et les licenciements seront facilités.

Et nos secteurs ne seront pas épargnés. Les évolutions attendues, avec par exemple « l'intelligence artificielle » seront, n'en doutons pas, une occasion de plus pour réduire encore les effectifs dans nos entreprises. La loi leur facilitera la tâche.

Forte des premiers résultats obtenus, la mobilisation contre la loi travail doit continuer.

Le gouvernement a profité de l'été pour faire passer un texte rejeté par la majorité des salarié(e)s, et par une grande partie des parlementaires puisqu'encore une fois le 49-3 a été dégainé immédiatement par le premier ministre.

Le Conseil constitutionnel bien qu'ayant validé le texte considère que des articles de la loi pourraient « faire l'objet de questions prioritaires de constitutionnalité » (QPC).

À propos de l'usage du 49.3 sur lequel portait l'un des recours, la CGT rappelle que l'utilisation de ce dernier prévue par la Constitution en dit long sur l'importance que ce gouvernement accorde au dialogue social.

En outre, la CGT rappelle que la loi Travail n'est pas conforme au droit international établi par l'OIT et l'ONU.

Cette loi pour être appliquée nécessitera plus d'une centaine de décrets d'application. La partie n'est pas terminée.

La mobilisation de ces derniers mois a permis les premiers reculs du gouvernement et des avancées pour les salarié(e)s.



Le 21 mars le gouvernement recule et supprime notamment :

- Le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif (qui touchait plus particulièrement les cadres)
- L'augmentation du temps de travail des apprenti(e)s mineur(e)s
- La mise en place de forfait jours sans accord d'entreprise
- Le fractionnement des 11 heures de repos quotidien

Le 11 avril le gouvernement est contraint d'annoncer un plan pour les jeunes :

- Augmentation du nombre et du montant des bourses étudiantes et lycéennes
- Extension de la « garantie jeunes »
- Mise en place d'une aide à la recherche du premier emploi

Le 11 mai : la protection contre les licenciements après congés maternité est renforcée. Le périmètre international est rétabli pour apprécier les difficultés des entreprises en cas de licenciement économique.

5 juillet : la loi travail prévoit 6 domaines dans lesquels l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche. Les classifications, la formation professionnelle, la prévoyance, les salaires, l'égalité F/H et la pénibilité. Et la disposition qui empêchait les travailleurs des plateformes numériques d'exiger

une requalification en CDI est supprimée.

La bataille contre cette loi doit se poursuivre afin d'obtenir l'enterrement pur et simple de ce texte. Pour rappel, seule la CFDT soutient encore ce texte malgré la mobilisation d'une majorité des français et des Organisations Syndicales de salariés, d'étudiants et de lycéens.

Les salarié(e)s de nos professions subiront les effets néfastes de ce texte antisocial. Alors mobilisons-nous.

Montrons au gouvernement que les vacances n'ont pas diminué notre détermination à rejeter ce texte.

« Un autre monde est possible, alors ensemble, changeons les règles du jeu ! » *

* « Sensimilia, un autre monde est possible »



La FSPBA-CGT invite tous-tes les salarié(e)s de notre secteur à s'organiser pour participer à la mobilisation du 15 septembre 2016, journée d'action interprofessionnelle par tout moyen y compris la grève.

**Rendez-vous
le 15 septembre 2016**