

Le 31 mars, Amplifions la mobilisation !

Ce qui change

Le Compte Personnel d'Activité est doté de droits à formation pour les salarié-es les moins qualifié-es, sans que l'on sache comment ce sera financé.

L'augmentation du temps de travail **des apprentis mineurs** est supprimée.

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.

L'employeur ne pourra pas mettre en place de façon unilatérale les **forfaits jours** dans les entreprises de moins de 50 salarié-es.

Les durées maximum de travail (de nuit et hebdomadaire) seront toujours comptabilisées sur 12 semaines (au lieu de 16 dans la première version de la loi).

L'inversion de la hiérarchie des normes, qui permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable, et qui généralise les logiques de dumping social et d'inégalité entre les salariés. Ce principe ne s'applique au début qu'au temps de travail, et sera ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail.

C'est ce qui **permet le travailler plus pour gagner moins !**

- >> Les jours de congés ne seront plus garantis par la loi mais définis par accord d'entreprise (à l'exception de ceux pour événement de famille sur lesquels le gouvernement a été obligé de reculer).
- >> 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.
- >> L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires (salarié mandaté). 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 déjà transmises par l'Ugict-CGT au gouvernement, et restées sans réponse depuis novembre 2015.
- >> La déresponsabilisation des employeurs en matière de santé et de sécurité.
- >> La possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos, pour les salariés en forfaits jours est renvoyée à une concertation avant octobre 2016.
- >> Un droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1er janvier 2018 sans aucune valeur contraignante).

Suite à la mobilisation citoyenne et syndicale, le gouvernement a annoncé des changements dans le projet de «loi travail».

Après trois semaines de déni et de tentatives de «pédagogie», il reconnaît enfin que ce projet de loi ne passe pas.

Ce rétropédalage a été obtenu grâce à la mobilisation, des salariés, des jeunes et des citoyens.

Ceci démontre qu'il faut amplifier la mobilisation pour obtenir le retrait du projet de loi et mettre des perspectives de progrès à l'ordre du jour.

Ce qui reste

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.
- >> 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.

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 d'entreprise sans maintien des avantages acquis pour les salariés.

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.

La définition du travail de nuit change ...

- >> Sera considéré comme travail de nuit, un poste tenu pendant 9 heures consécutives. Désormais si vous ne travaillez que 8 heures consécutives il ne sera plus considéré comme travail de nuit et la médecine du travail n'aura plus l'obligation de vérifier votre état de santé tous les ans !

Le syndicat CGT Michelin appelle toutes les catégories de salariés à se rassembler **le 31 mars à 10 h place du 1^{er} mai** et à participer à la manifestation avec des arrêts de travail et grèves.

- ⇒ Equipe A et 2/4
- ⇒ Equipe B en fin d'équipe
- ⇒ Equipe C la veille ou le jour même
- ⇒ EFS le dimanche 3 avril

Les arrêts de travail de 2 h à la journée entière.