

Sommaire	
2	Lois Macron : ce qui nous tombe dessus
8	8 Lagrafe se fait cannibaliser

**Soutenez votre Syndicat
Soutenez vos Collègues CGT
engagés dans la défense de votre
avenir et de vos droits.**

Sans un syndicat majoritaire, sans un syndicat capable de s'opposer aux accords d'entreprise qui seront une interminable litanie du suppressions des droits acquis, vous serez exposés et victimes de régressions sociales ici, à la Banque PALATINE, dès 2018.

Nous mettons en place une adhésion de soutien pour les 14 prochains mois, pour que la Direction comprenne que les salariés PALATINE ne se laisseront pas tondre par des accords d'entreprise négociés avec la complicité de personnes plus accaparées par leurs avantages personnels que par l'intérêt collectif.

**Nous sommes avec vous,
soyez avec nous !!!**

SANS LA CGT....



AVEC LA CGT....



L'AGRAFEUSE

Bulletin du Syndicat CGT de la Banque
Palatine Responsable de la rédaction :
Hervé Le Sage

Comité de rédaction : O Alaton, L Bellier, C
Cuny G Ledoyen, J Mourguye, P Proust, E
Rodembourg, A Tran Van Loc, JL Trupel

www.cgt-palatine.fr

L'AGRAFEUSE

cgt Banque Palatine

LOIS MACRON – ON VOUS EXPLIQUE TOUT !!

Accords et référendums d'entreprises

Impacts sur la Banque Palatine

Quelles sont les principales mesures ?

Quels sont vos risques ???

DANGER PALATINE N°1 : Parmi les nouvelles dispositions MACRON, l'une des plus dangereuses réside dans le dessaisissement des branches au profit des accords d'entreprises.

La Banque Palatine dispose d'un socle social correct, issu de plusieurs décennies de négociations. Demain, certains éléments essentiels de vos conditions de travail seront négociés directement dans chaque entreprise : **forme du contrat de travail, congés, salaires, horaires, avantages, etc. ...**

L'employeur pourra, avec l'aide d'une majorité syndicale, mettre en place des mesures très défavorables pour chacun-e d'entre vous, sous prétexte de concurrence. Et les banques organisent déjà cette fausse concurrence afin, chacune de son côté, de prétexter les mauvaises manières des autres pour **demandeur à ses salariés de renoncer à une partie des RTT, baisser les salaires, limiter les versements d'intéressement et participation, supprimer des avantages de toute nature, mobilité imposée sur tout le territoire, arrêts maladie, jours d'enfants malades, jours pour évènement familial, ...**

Danger PALATINE N°2 : Dans le contexte actuel, le lourd volet portant sur les licenciements plane sur notre avenir proche.

Les lois Macron visent à flexibiliser à outrance le travail et à donner les mains libres aux directions. Pour organiser le travail et licencier facilement et à moindre frais. Pour ce faire, elles lèvent toutes les contraintes protectrices en la matière : **Licenciements abusifs et sans cause réelle ou sérieuse, en cas de refus d'un changement dans le contrat de travail, indemnités plafonnées, délais de recours limités, possibilité de licencier en cas de reprise de l'entreprise, ...** Par ailleurs les ruptures conventionnelles collectives seront un PSE à moindre prix.

Danger PALATINE N°3 : La suppression des CHSCT et des Délégués du Personnel, fondus dans une instance unique avec le Comité d'Entreprise, prive tous les salariés d'élus de proximité connaisseurs des problématiques locales et capables de se rendre disponibles pour accompagner des groupes de personnes ou des salariés en difficulté. Chez Palatine, la présence d'élus à Paris, Lyon et Marseille a souvent permis d'intervenir rapidement et efficacement sur le terrain. **Demain, en fonction du nombre d'élus et des moyens dont ils disposeront, l'efficacité risquera de se trouver diluée.**

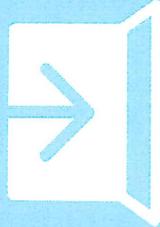
Retrouvez notre tableau comparatif AVANT / APRES dans les pages suivantes et conservez le : c'est certainement votre meilleure lecture du moment.

AVANT / APRÈS

Vos droits aujourd'hui et demain avec les ordonnances #LoiTravailXXL

Légalisation des licenciements abusifs

Un chef d'entreprise qui licencie de manière illégale peut être sanctionné par les prud'hommes. Les montants des sanctions sont versés aux salariés sous forme d'indemnités et dépendent du préjudice subi par les salariés. Ancienneté, handicap, difficulté à retrouver du travail, charge de famille... Les prud'hommes fixent des sanctions pour réparer l'ensemble du préjudice subi suite à la fraude de l'employeur. Pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté, les condamnations doivent être au minimum de 6 mois de salaire. Ces 6 mois correspondaient à l'époque à la durée moyenne du chômage en France. Aujourd'hui cette durée est de 13 mois.



Les ordonnances prévoient de plafonner ces sanctions, à un montant très faible divisant au minimum le montant des sanctions par deux. Les salariés qui auront réussi le tour de force de gagner la condamnation de leur employeur par les prud'hommes ne percevront plus que des clopinettes. Ceci revient donc à légaliser les licenciements abusifs.

Plus encore, il met l'ensemble des droits des salariés en danger : par exemple si un salarié refuse, comme il en a le droit, de travailler le dimanche. L'employeur pourrait le licencier pour embaucher un salarié qui accepte de travailler le dimanche.

Des condamnations plafonnées pour les licenciements discriminatoires

Lorsqu'un employeur licencie un salarié en raison de son sexe, de son activité syndicale ou de sa religion, dans la pratique les juges condamnent souvent à payer 12 mois de salaires. De même pour des licenciements de salariés victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou moral.



Le plancher minimum de condamnation est divisé par deux et représentera seulement 6 mois de salaires. Le message est simple: les licenciements de salariés enceintes, de délégués syndicaux ou encore de salariés victimes ou témoins de violences ou de harcèlement c'est permis ! Les femmes et les militants syndicaux seront les premiers pénalisés par ces dispositions.

Des délais de recours réduits pour empêcher la contestation des licenciements

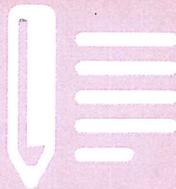
Un salarié licencié dispose de 2 ans pour contester son licenciement devant les prud'hommes. Ce délai a déjà été considérablement réduit puisqu'il était de 30 ans avant 2008 !



Les ordonnances prévoient de limiter ce délai à 1 an. Les salariés devront donc en même temps faire leurs démarches de recherche d'emploi (et parfois de reconstruction personnelle par exemple après des licenciements suite à du harcèlement), trouver un avocat et saisir le conseil de prud'hommes par une requête motivée.

Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement

Les employeurs sont tenus de préciser le motif de licenciement par courrier aux salariés, et ne peuvent pas le modifier après. C'est ce qui permet ensuite de vérifier que le licenciement est bien justifié (faute grave, inaptitude...) ... et de pouvoir éventuellement le contester en justice. Si le licenciement n'est pas motivé, l'employeur est condamné à payer au moins 6 mois de salaire au salarié.



Le courrier de licenciement sera remplacé par un formulaire type et **l'employeur pourra modifier et préciser le motif de licenciement après, jusque devant le juge !** Comment préparer sa défense dans ses conditions ??? Si le juge considère malgré cela que le licenciement n'est pas motivé, l'employeur devra payer au maximum 1 mois de salaire, autant dire rien du tout. Une revendication de longue date du patronat pour permettre de licencier sans motif.

L'intérim... En permanence

Le recours à l'intérim est encadré par la loi pour empêcher qu'il ne remplace des CDI.



Les ordonnances renvoient à la négociation de branche la définition de la durée maximum du contrat qui pourra atteindre 5 ans, du nombre de renouvellements possibles et du délai de carence entre 2 emplois intérimaires. **C'est la possibilité pour les employeurs de généraliser l'intérim au détriment des CDI.**

Des CDD... Pendant 5 ans ?

La durée maximum d'un CDD est limitée par la loi à 18 mois, avec 2 renouvellements maximum et un délai de carence entre chaque contrat pour empêcher que des salariés en CDD n'occupent des emplois permanents.

Les ordonnances permettront à la négociation de branche de maintenir pendant 5 ans des salariés en CDD, **sans limiter le nombre de renouvellement de leur contrat, ni mettre en place de délai de carence.** C'est la possibilité pour les employeurs de généraliser les CDD au détriment des CDI. Comment accéder au logement ou faire des projets dans ces conditions ?

AVANT / APRÈS

Vos droits aujourd'hui et demain avec les ordonnances #LoiTravailXXL

La fin du CDI pour les cadres ?

Le « CDI de chantier » (un salarié est embauché pour la durée d'un chantier et licencié à la fin de celui-ci) est limité surtout au secteur du bâtiment, et ne s'applique que dans certaines conditions très limitatives.



Les ordonnances permettent à toutes les branches de mettre en place des CDI de projet, sans aucune condition ni contrepartie pour le ou la salariée. Dès la fin du projet ou pour lequel le salarié aura été recruté, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail. A l'heure où les salariés sont de plus en plus nombreux à travailler en mode projet, ces faux CDI, encore moins protecteurs qu'un CDD (pas de prime de précarité, de durée maximum ou de limitation du nombre de renouvellement) pourront être généralisés. Une mesure qui ciblera particulièrement les jeunes cadres ou ingénieurs.

Une période d'essai... Sans limite ?

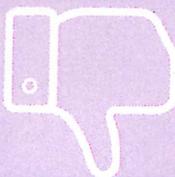
La durée de la période d'essai est encadrée par la loi. Elle ne peut dépasser 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, et 4 mois pour les cadres recrutés en CDI. Elle est renouvelable une fois, à condition que ce soit prévu dans l'accord de branche, le contrat du/de la salarié.



Les ordonnances laisseraient aux branches le soin de fixer la durée de la période d'essai sans aucune limitation. Vous vous souvenez du CPE, qui prévoyait 2 ans de période d'essai pour les jeunes de moins de 26 ans, et que le gouvernement avait été obligé de retirer au bout de 4 mois de mobilisation ? Cette fois, la période d'essai sans limite concerne tout le monde, sans limitation d'âge. On n'arrête pas le progrès !

Une entreprise florissante à l'étranger pourra licencier

Pour avoir le droit de licencier pour motif économique l'entreprise doit prouver qu'elle connaît des difficultés économiques réelles. Ces difficultés économiques sont appréciées au niveau du groupe, à l'échelle internationale.



Les ordonnances prévoient que les difficultés économiques de l'entreprise s'apprécieront sur le seul territoire français, même si elle est présente et en bonne santé à l'international. Une entreprise ayant d'excellents résultats pourra licencier en créant artificiellement des difficultés économiques sur le territoire français !

Un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail pourra être licencié

L'employeur ne peut pas imposer de modification de son contrat de travail au salarié, sauf exceptions encadrées par la loi.



Tous les accords d'entreprise s'imposeront au contrat de travail. Il sera par exemple possible d'imposer au salarié des mesures de mobilité, y compris à l'international, des changements de poste, de classification, une baisse de rémunération ou une augmentation du temps de travail dès lors qu'un accord d'entreprise aura été signé !

La mobilité imposée

Si la mobilité professionnelle ou géographique n'est pas prévue dans le contrat de travail, le salarié peut la refuser. La mobilité est souvent encadrée par les conventions collectives qui donne droit au salarié de refuser sa mobilité dans un délai de 18 semaines et prévoit que ses déplacements, déménagements... sont à la charge de l'employeur



L'employeur peut imposer la mobilité fonctionnelle ou géographique aux salariés quelques soient les clauses du contrat de travail dès lors qu'un accord d'entreprise le prévoit. Les dispositions prévues par les conventions collectives ne s'appliquent plus. Vous n'êtes pas d'accord ? => Dehors !

Opération minceur sur les obligations de reclassement de l'employeur

Un employeur souhaitant licencier pour motif économique ou inaptitude doit rechercher des possibilités de reclassement pour les salariés et leur proposer des postes correspondant à leurs compétences et/ou aptitudes physiques pour les inaptes. L'absence de plan de reclassement est aujourd'hui le premier motif d'annulation des plans sociaux par la justice.



Les ordonnances allègent considérablement les obligations et prévoient que l'employeur pourra se contenter de mettre en ligne la liste des postes disponibles. Au salarié de chercher parmi tous les postes disponibles si l'un d'entre eux peut lui correspondre ... en espérant que l'employeur ne lui dise pas qu'il n'a pas les compétences !

AVANT / APRÈS

Vos droits aujourd'hui et demain avec les ordonnances #LoiTravailXXL

La possibilité de licencier en cas de cession de l'entreprise

Lors d'un rachat, le repreneur de l'entreprise est tenu de garder l'ensemble des salariés, sauf en cas de difficultés économiques. Déjà, la loi El Khomri a remis en cause ce droit en permettant aux repreneurs des entreprises de plus de 1000 salariés de ne pas conserver l'ensemble des contrats de travail.



Les ordonnances étendent cette disposition à l'ensemble des entreprises. Lors d'une cession, le repreneur pourra décider de ne pas reprendre tous les salariés même s'il n'a pas de difficulté économique. C'est un beau cadeau aux repreneurs qui pourront faire leur marché dans les métiers et les hommes qu'ils souhaitent conserver, récupérer toute la valeur, licencier les salarié- es, démanteler l'outil de travail...

Vous pensez à quelqu'un en particulier ?

Une rupture conventionnelle collective pour se débarrasser de ses salariés sans payer les licenciements

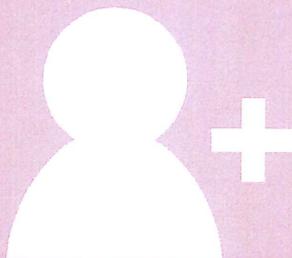
Pour éviter de faire un plan social, les entreprises peuvent mettre en place un plan de départ volontaire. Ce plan est toutefois encadré par de nombreuses règles pour éviter qu'il ne serve à contourner le plan social : l'employeur est tenu de mettre en place un plan de reclassement, de réembaucher prioritairement les salariés partis avec le plan en cas d'amélioration de la santé de l'entreprise, d'accorder des indemnités au moins équivalentes à celles existantes dans le plan social, de mettre en place des mesures sociales, de formation et d'accompagnement proportionnelles aux moyens du groupe...



Il suffira d'un accord d'entreprise pour mettre en place un plan de départ volontaire, appelé par le Gouvernement « Rupture conventionnelle collective ». Finies la priorité de réembauche, les indemnités au moins équivalentes à celles existantes dans le plan social, les mesures sociales, de formation et d'accompagnement proportionnelles aux moyens du groupe, les obligations de reclassements... Cette disposition permet de contourner la réglementation qui encadre les licenciements économiques.

13e mois, prime de départ en retraite ou d'ancienneté, c'est fini

La quasi-totalité des conventions collectives prévoient des primes liées à diverses situations : ancienneté, licenciements, naissance, départ en retraite ou 13e mois. Pour les salariés en fin de carrière, elles peuvent être très élevées, et représenter pour les primes de départ en retraite plusieurs mois voire années de salaire.



L'ensemble de ces primes sera renvoyé à la négociation d'entreprise, et les employeurs seront libres de les mettre en place...ou pas.

Ceci permettra de baisser les salaires, de généraliser le dumping social et l'inégalité entre les salariés.

Dans les entreprises où il n'y aura pas un syndicat majoritaire, ces dispositions courront le risque d'une manipulation entre direction et des syndicats prompts à voler au secours du patron, puis entre syndicats pour former une majorité.

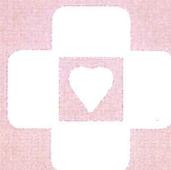
La Banque Palatine est protégée de ce risque jusqu'à janvier 2018 puisque la CGT est majoritaire. Ensuite, tout dépendra du résultat des élections de janvier 2018.

C'est tout l'enjeu des élections pour la direction Palatine : faire redescendre la CGT sous les 50%.

Finis la prise en charge à 100% des arrêts maladie ou maternité

La loi prévoit que l'indemnisation d'un arrêt maladie représente 50% du salaire, après 3 jours de carence. Pour les congés maternité, c'est 100% du salaire net (les primes ne sont pas prises en compte), dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Cette disposition est améliorée par la majorité des conventions collectives.

La Banque dispose d'accords plutôt protecteurs grâce aux accords de branche... Que les directions ne vont pas manquer de dénoncer



Seul sera garanti le minimum légal, c'est-à-dire 50% du salaire après 3 jours de carence et 100% du salaire net pour les arrêts maternité. Le reste dépendra des accords d'entreprise.

Jours de congés pour enfant malade, c'est fini

De nombreux accords de branche prévoient des jours d'absence de droit pour les salariés qui ont des enfants malades.

Par exemple la convention collective des Banques accorde des avantages importants par rapport à la loi suite à des négociations historiques. Ces avantages ne sont pas indus : ils ont été accordés souvent en contrepartie d'une moindre augmentation des salaires.



Les dispositions prévues par les conventions collectives ne s'appliqueront plus et seront renvoyées à la négociation d'entreprise. Les employeurs seront libres d'en mettre en place...ou pas. Ceci permettra de baisser les salaires et de généraliser les logiques de dumping social et l'inégalité entre les salariés.

AVANT / APRÈS

Vos droits aujourd'hui et demain avec les ordonnances #LoiTravailDXXL

Des congés exceptionnels pour événements familiaux revus à la baisse

La loi définit un minimum de jours d'absences en cas d'événements familiaux:

- Quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- Trois jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Ces jours de congés sont en général améliorés par les conventions collectives.

Par exemple, la convention collective des banques prévoit 4 jours pour le mariage du salarié ou le PACS, 1 jour pour le déménagement (aucun dans la loi), 2 jours pour le mariage d'un enfant (contre 1 dans la loi)



Les dispositions prévues par les conventions collectives ne s'appliqueront plus et seront renvoyées à la négociation d'entreprise. Les employeurs seront libres d'en mettre en place... ou pas. Ceci permettra de baisser les salaires, de généraliser le dumping social et l'inégalité entre les salariés. Elles risquent donc d'être supprimées, notamment dans les petites entreprises sans présence syndicale.

Les aménagements de poste et temps de travail pour les femmes enceintes à la trappe

Le congé maternité en France est un des plus courts d'Europe – 16 semaines contre 18 semaines recommandées par l'Organisation Internationale du Travail -. La loi prévoit seulement le droit pour les femmes enceintes de demander un aménagement de poste. La protection des femmes enceintes est donc très souvent améliorée par les conventions collectives de branche.

Par exemple, la convention collective SYNTEC prévoit 20 minutes d'allègement horaire par jour pour les femmes enceintes.

La convention collective des banques prévoit 45 jours de congé maternité supplémentaires, pris à charge à 100% par l'employeur.



Ces protections sont renvoyées à l'accord d'entreprise et risquent de disparaître, notamment dans les plus petites, dans lesquelles les femmes sont pourtant majoritaires.

Un référendum choisi par le patron, c'est super pratique!

La loi El Khomri a introduit la possibilité de contourner les syndicats majoritaires en organisant des référendums d'entreprise à la demande des organisations syndicales minoritaires.



Avec les ordonnances, le référendum ne sera plus à l'initiative des syndicats mais de l'employeur. Pour empêcher le référendum il faudra l'unanimité des organisations syndicales. **Vous avez des syndicats qui résistent ? Essayez de les contourner avec un référendum !!!** Au passage, mettez sous pression les salariés pour leur donner le sentiment qu'au fond, ils et elles n'ont pas vraiment le choix...

La suppression du comité hygiène et sécurité

Les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont chargés de la prévention et la protection de la santé et la sécurité des salariés. Leurs activités, et notamment les expertises qu'ils conduisent sont financées par l'employeur. Ils peuvent poursuivre l'entreprise en justice en cas d'atteintes à la santé et à la sécurité des salariés. Le Medef cherche à le faire disparaître depuis... sa création



Les ordonnances prévoient que les CHSCT seront fusionnés avec les Comités d'Entreprise et les Délégués du Personnel dans une instance unique. Cette nouvelle instance aura seulement pour mission de « promouvoir » la santé (au lieu de prévenir et de protéger). Les expertises sur les risques en matière de santé et sécurité (risques, violences sexuelles, burn out, harcèlement...) seront pour partie financées avec l'argent des salariés, sur le budget du CE, ce qui limitera ainsi considérablement sa capacité d'action. Sans élus spécialisés ni instance dédiée, les questions de santé et de sécurité seront reléguées au 2e plan et risquent tout simplement de disparaître des radars. **Quand la France brille en Europe par le triste record de 565 morts et 100 000 burn out chaque année, c'est vrai qu'il n'y a pas besoin d'instance de prévention et de protection...**

AVANT / APRÈS

Vos droits aujourd'hui et demain avec les ordonnances #LoiTravailXXL

Les salariés des petites entreprises sacrifiés

Notamment du fait de la discrimination syndicale, la majorité des salariés des entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas de représentants du personnels ou de section syndicale. Les salariés des petites entreprises sont donc moins bien défendus et leurs salaires sont plus faibles. Cependant, l'égalité des droits avec les autres salariés est assurée par les conventions collectives de branche, qui prévoient des salaires minimum, des primes (13e mois, ancienneté, retraite, licenciement...) des congés pour événements familiaux (mariage, déménagement, enfants malades...). La négociation d'accord d'entreprise doit forcément être effectuée par un syndicat, pour garantir l'indépendance et permettre aux salariés de s'organiser collectivement face à l'employeur.



Les conventions collectives de branche ne s'appliqueront plus que sur un nombre limité de sujets. Sur les autres questions, les droits des salariés dépendront de la bonne volonté de l'employeur, qui pourra négocier directement dans les entreprises de moins de 50 salariés avec des élus non syndiqués voire de « simples » salariés.

Aujourd'hui, nous ne sommes pas concernés par cette mesure.

Mais au cas où certains d'entre vous tenteraient leur chance ailleurs, ou si vos enfants ou votre conjoint risquent un jour de travailler dans une petite structure ; autant connaître la loi qui s'y appliquera demain.

Plus de limitation du temps de travail des télétravailleurs

Pour mettre en place le télétravail, l'employeur doit prévoir des modalités de contrôle du temps de travail du salarié, de façon à **rémunérer l'ensemble des heures effectuées** et à garantir le respect des périodes de repos et des durées maximum de travail



Les ordonnances prévoient que l'employeur pourra seulement prévoir les modalités de régulation de la charge de travail. Autrement dit, **plus d'obligation de décompter le temps de travail, et plus aucune garantie de paiement des heures effectuées, de respect des périodes de repos et des durées maximum de travail.** Il s'agit pourtant d'une obligation prévue par les normes internationales !

Suppression du contrôle du juge sur les accords d'entreprise

Quand un accord d'entreprise ou de branche ne respecte pas la loi, il peut être annulé par le juge. C'est ce qui se produit par exemple sur les forfaits jours, où des dizaines d'accords ne garantissant pas le respect des temps de repos et durées maximum des salariés ont été annulés, ce qui a permis aux salariés d'obtenir réparation et paiement de l'ensemble des heures supplémentaires effectuées.



Pour empêcher ces recours, **les ordonnances limitent à 2 mois le délai pour ouvrir une action en justice, et inversent la charge de la preuve.** Si malgré tout, un accord illégal était annulé, l'effet ne serait pas rétroactif et l'employeur ne devrait pas réparer le tort causé aux salariés ! Quand on sait que les ordonnances visent à renvoyer à la négociation d'entreprise la définition de la quasi-totalité de nos droits, on mesure combien cette disposition est grave !

La disparition des élus de proximité

Les salariés sont représentés par 3 instances, qui ont chacune des missions particulières. Les comités d'entreprise (CE) sont en charge des questions économiques et des activités sociales et culturelles, les Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) interviennent sur la santé et la sécurité et les délégués du personnel (DP) sont une instance de défense individuelle des salariés. Les délégués du personnel et les CHSCT sont mis en place sur tous les sites de l'entreprise, alors que les comités d'entreprise n'existent que sur les plus gros, lorsqu'il y a une direction conséquente.



Les ordonnances prévoient que les CE, CHSCT et DP seront rassemblés dans une instance unique. Cette instance unique serait mise en place partout où il y a un Comité d'Entreprise. Tous les sites sur lesquels il y avait des délégués du personnel et/ou CHSCT n'auraient plus d'élus de proximité.

Par exemple, chez Palatine les élus CHSCT et DP, proches des salariés et capables de comprendre les problématiques locales et de rencontrer les salariés en cas de problèmes disparaîtront.

La conclusion : demain, si vous avez besoin d'un élu pour vous accompagner devant l'employeur vous renseigner ou à qui faire remonter les difficultés que vous rencontrez, il faudra se lever de bonne heure pour le trouver !

La négociation annuelle sur les salaires... tous les 4 ans ?

La loi impose dans l'entreprise l'ouverture chaque année de négociations sur les salaires et les écarts de rémunération femmes/hommes

Ce sont ces négociations qui permettent de gagner des mesures d'augmentation salariale et de suppression des écarts de rémunération.



Les ordonnances permettraient, par accord d'entreprise de modifier le thème, le contenu et la périodicité des négociations, dans une limite de 4 ans. **La négociation sur les salaires pourra être organisée une fois tous les 4 ans...voire pas du tout...**

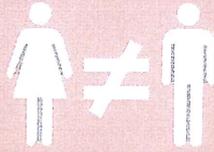
L'objectif ce n'était pas de favoriser la négociation ?

AVANT / APRÈS

Vos droits aujourd'hui et demain avec les ordonnances #LoiTravailXXL

Avis de disparition : la négociation sur l'égalité Femmes/Homme

La loi impose la conclusion d'un accord ou d'un plan d'action unilatéral de l'employeur sur l'égalité F/H. La loi définit également les thèmes que doit contenir l'accord et le plan d'action, ainsi que les données chiffrées sur lesquels il doit s'appuyer. Lorsque ces dispositions ne sont pas respectées, l'entreprise peut être sanctionnée d'une amende par l'inspection du travail. Cette sanction, bien que trop peu appliquée, a permis à ce que 40% des entreprises mettent en place un accord ou un plan d'action pour l'égalité F/H.



Les ordonnances permettraient par accord d'entreprise de modifier le thème, le contenu et la périodicité des négociations, dans une limite de 4 ans. **La négociation sur l'égalité F/H pourra être organisée avec un contenu à la carte une fois tous les 4 ans...voire pas du tout, sans que les entreprises ne soient sanctionnées...** Alors que les écarts de salaires représentent toujours 26%, avec une telle disposition, ce n'est pas près de s'améliorer !

La fin du droit d'expertise

Les élus ont le droit de recourir à un expert pour analyser la situation économique, les orientations stratégiques, l'égalité F/H, la santé (harcèlement, management, risques professionnels...) ou la sécurité des salariés. Ces expertises sont financées par l'employeur, qui ne peut s'y opposer. Elles sont déterminantes pour garantir l'égalité d'information entre les élus et l'employeur et leur permettre de faire des propositions alternatives. Par exemple, c'est une expertise économique qui a permis aux élus CGT de Mc Do de mettre à jour le système d'optimisation fiscale de l'entreprise et de porter un recours en justice pour abus de bien social. Cela fait des années que le MEDEF cherche à supprimer ces expertises.

L'ensemble des expertises (sauf en cas de plan social) devront être cofinancées par le budget du Comité d'Entreprise.

Cela signifie que les élus devront choisir entre financer des activités sociales et culturelles pour les salariés ou avoir recours à l'expertise. Leur nombre sera donc diminué de façon drastique, et elles disparaîtront dans les petites entreprises ou sur les sujets jugés secondaires (santé, égalité F/H...)

L'opacité sur les orientations stratégiques

Les syndicats se sont battus pour obtenir des obligations de transmission d'informations et d'indicateurs sur la situation des salariés et de l'entreprise. Ceci pour garantir une égalité d'accès à l'information, et la possibilité pour les salariés de peser sur les orientations stratégiques de l'entreprise, trop souvent monopolisées par les actionnaires. Ces informations sont contenues dans la Base de Données Economiques et Sociales. La loi impose des informations/consultations régulières du Comité d'Entreprise sur le sujet. Les accords d'entreprises ne pouvaient qu'améliorer et préciser les dispositions légales.

Le contenu de la Base de Données Economiques et Sociales, son accès et la périodicité des informations/consultations sont renvoyées à un accord d'entreprise dans la limite de...4 ans !!!

Les télétravailleurs corvéables à merci

Pour mettre en place le télétravail, il faut soit un accord d'entreprise, soit un avenant au contrat de travail du ou de la salarié. C'est ce qui garantit que les modalités du télétravail sont négociées, soit avec les syndicats, soit avec le salarié individuellement. La loi oblige l'employeur à prévoir des modalités de décompte du temps de travail du salarié, de façon à rémunérer l'ensemble des heures effectuées et à garantir le respect des périodes de repos et des durées maximum de travail. L'équipement (ordinateur, abonnement internet, équipement de bureau...) est à la charge de l'employeur. Les plages durant lesquelles le salarié doit être joignable sont définies conjointement.



Les ordonnances prévoient que le télétravail peut être mis en place soit par accord d'entreprise, soit par une charte rédigée de façon unilatérale par l'employeur. Autrement dit, si les syndicats refusent de signer un accord, l'employeur peut définir les modalités du télétravail seul, plus besoin de se mettre d'accord avec les salariés concernés via un avenant au contrat de travail. Les obligations de l'employeur sont considérablement allégées :

- Il pourra se contenter de réguler la charge de travail. Autrement dit, plus d'obligation de décompter le temps de travail, et plus aucune garantie de paiement des heures effectuées, de respect des périodes de repos et des durées maximum de travail. Il s'agit pourtant d'une obligation prévue par les normes internationales !

- L'employeur n'est plus obligé de prendre en charge l'équipement (ordinateur, abonnement internet, équipement de bureau...)

- L'employeur peut définir seul les plages horaires durant lesquelles le salarié doit être joignable

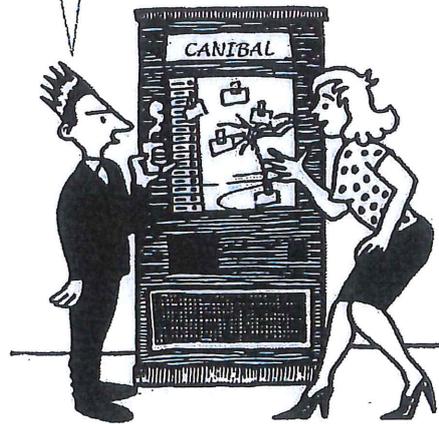
Compresser,
moderniser,
réduire...



... fédérer, recycler,
broyer, récupérer...



Des fois je finis par
confondre



Canibal et le plan
stratégique

Burp !!

