

CODE ET DROIT DU TRAVAIL : IMPOSONS NOS EXIGENCES DE PROGRÈS SOCIAL



Monsieur Macron, ce n'est pas le Code du travail qui est responsable des 6 millions de demandeurs d'emploi.

Monsieur Macron, abaisser les droits des salariés ne favorise pas la reprise de l'économie, mais affecte au contraire la productivité et au bout du compte nuit à l'investissement et l'innovation.

Ni votre diagnostic, ni vos ordonnances ne répondent aux urgences économiques et sociales.

Pour la CGT, il faut entendre les besoins des femmes et des hommes qui créent les richesses dans ce pays.



AUGMENTER LES SALAIRES ET LES PENSIONS

L'exonération des cotisations sociales ne permettra pas l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés, retraités et privés d'emploi. Au contraire, une grande partie d'entre eux verraient ainsi s'amointrer leur couverture sociale (assurance maladie, retraite...) et devraient avoir recours à l'assurance privée. Les retraités et les fonctionnaires subiraient quant à eux une hausse de la CSG, et les demandeurs d'emploi n'obtiendraient aucun bénéfice...

Ramener la fixation du salaire au niveau de l'entreprise revient à aggraver les inégalités entre les salariés – qui n'auraient plus de socle commun – et à tirer le niveau de rémunération vers le bas en le détachant de la qualification. C'est la mise en concurrence assurée et un dumping social préjudiciable tant pour salariés que pour les petites entreprises.

Exemple : Les salariés de la métallurgie sont mobilisés pour une convention collective nationale donnant des droits et des garanties de haut niveau identique pour tous les salariés de la branche, avec une grille unique de classification assurant un déroulé de carrière, un départ de grille à 1 800 €, la transférabilité des droits attachés aux salariés d'une entreprise à l'autre, le retour à une négociation annuelle des salaires...

REVENDICTIONS DE LA CGT

- Smic et minimum de pension à 1 800 euros bruts ;
- seuil d'embauche correspondant aux qualifications attachées au diplôme ;
- aucun minimum de rémunération en dessous du Smic ;
- revalorisation automatique des grilles de salaire à chacune des augmentations du Smic.



ÉGALITÉ FEMMES/ HOMMES : À TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE, LE SALAIRE ÉGAL EST OBLIGATOIRE

De nombreuses femmes sont enfermées dans la précarité, avec des temps partiels subis conduisant à ce que la majorité d'entre elles ne sont pas payées au Smic ; 82 % des salariés à temps partiels sont des femmes, souvent assujetties à de fortes amplitudes horaires.

Les femmes subissent une discrimination, tant sur le niveau de salaire que l'évolution professionnelle. L'écart salarial est évalué à 26 % et celui de retraite est de 40 %.

Dans les enquêtes d'opinion, la résorption de cette inégalité semble être la préoccupation première. Pour le gouvernement, la question de l'égalité Femme/Homme se limite néanmoins à un secrétariat et une simple déclaration de grande cause nationale vide de contenu. Résorber l'inégalité femme/homme apporterait aussi davantage de ressources pour la protection sociale.

Exemple : Une égalité salariale entre les femmes et les hommes à l'horizon 2023 rapporterait 10 milliards d'euros pour les retraites en 2020.

REVENDEICATIONS DE LA CGT

- passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats avec des sanctions lorsque des écarts de rémunération sont constatés. Aujourd'hui, seulement 0,1 % des entreprises sont sanctionnées alors que 59 % d'entre elles n'ont ni accord d'entreprise, ni plan d'action ;
- garantir une articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle par une meilleure organisation du temps de travail ;
- limiter le temps partiel et majorer la rémunération des heures complémentaires à 25 % minimum dès la 1^{re} heure.

ET EN EUROPE... ?

Les politiques européennes de flexibilité ont toutes échoué. Les lois « Travail » (dites Hartz) en Allemagne ont plongé 12 millions de salariés dans la pauvreté. Même le FMI s'en inquiète – c'est dire !

En Espagne, les luttes se développent. En Italie, la CGIL a gagné la tenue d'un référendum contre les mesures de la loi Renzi. Au Portugal, le nouveau gouvernement progressiste met en place une politique de renforcement des droits et garanties collectives, de revalorisation des pensions et de développement des services publics, qui se traduisent par une reprise de l'emploi durable et de la croissance économique.



SIMPLIFIER LE CONTRAT DE TRAVAIL PAR LA GÉNÉRALISATION DU CDI

Trop de contrats de travail, de plus en plus précaires, dérogeant aux normes internationales, pénalisant toujours plus les jeunes (8 nouveaux emplois sur 10 sont proposés en CDD), de plus en plus de temps partiels subis, de contrats de quelques jours... Tout cela ne contribue pas à la simplification du Code du travail ! Il faut privilégier les contrats en CDI. Ils favorisent la sécurité des salariés, en capacité avec un tel contrat de trouver un logement, d'acheter des biens de consommation, de vivre dignement. Mais les CDI sont également bénéfiques pour l'économie et les entreprises, qui bénéficient ainsi de travailleurs mieux insérés dans les collectifs de travail et assurant la continuité de la transmission des savoir-faires de qualité de la production.

C'est aussi pour cela que la CGT s'oppose aux régressions qu'introduit tout recours à un référendum d'entreprise (à l'initiative de l'employeur ou pas), car en imposant le choix entre une baisse des droits et garanties collectives et la conservation de son emploi, on facilite le licenciement et dénature le CDI. Par le recours à ce dispositif, tous les contrats de travail deviendraient précaires.

C'est la même logique qui guide la « barémisation » des indemnités prud'homales. Celle-ci découragerait les salariés lésés par des procédures illicites mais introduirait également la possibilité pour les employeurs de programmer le « coût » d'une

rupture de contrat de travail dès l'embauche. Cela reviendrait à généraliser les ruptures conventionnelles.

Exemple 1 : L'âge moyen d'accès au 1^{er} CDI ne cesse de reculer. Il est aujourd'hui de 27 ans en moyenne. Le reclassement du salarié à la fin d'un CDD sur un poste disponible dans l'entreprise est une proposition de la CGT de nature à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Exemple 2 : Les salariés de transports routiers de produits dangereux se sont mis en grève et demandent l'amélioration de leur convention collective pour qu'elle intègre une limitation du temps de travail journalier à 10 heures, un repos hebdomadaire de 47 heures consécutives, une augmentation du salaire horaire à 14 heures et un 13^e mois conventionnel.

REVENDEICATIONS DE LA CGT

La CGT milite pour la surcotisation des entreprises ayant recours aux CDD, afin de décourager l'emploi précaire. Elle revendique le renforcement d'une justice du travail gratuite et de proximité, avec des conseillers prud'homaux élus par les travailleurs en activité et privés d'emploi. C'est de ce débat public dont a besoin le monde du travail.



RÉTABLIR LA HIÉRARCHIE DES NORMES ET LE PRINCIPE DE FAVEUR

Tout en affirmant qu'il faut abroger les lois de déréglementation du marché du travail telles les lois Macron et El Khomri, il faut aller plus loin et inscrire dans la Constitution le principe de faveur et le respect de la hiérarchie des normes (la loi fixe les droits plancher, la branche ajoute de nouveaux droits en lien avec le métier, l'entreprise ajoute de nouveaux droits plus favorables sans dérogations possibles). Ce principe est de nature à développer la négociation collective, pour qu'elle redevenue une négociation d'acquisition et non de régression soumise au chantage à l'emploi. C'est aussi un moyen de lutter contre l'inégalité des droits entre les salariés selon l'entreprise ou ils travaillent – grandes ou petites – et de lutter contre le dumping social.

La CGT demande également l'ouverture d'une négociation sociale pour lutter contre le mal travail, dans les entreprises comme dans les services publics. Chacun doit pouvoir agir sur son travail, faire un travail de qualité, reconnu et valorisé par des perspectives de montée en qualification, de carrière, de meilleur salaire, de moins en moins de pénibilité...

SYNDICALISATION

Pour que vos revendications deviennent possibles, rejoignez le syndicat et ensemble, agissons et mobilisons-nous partout dans les entreprises et les services.

Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**