

Tout savoir sur la Loi Travail XXL

Contexte, ambitions, et conséquences pour les ICTAM

Le contexte

La stratégie de l'opacité

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

Peu d'éléments dans le programme d'Emmanuel Macron

Le gouvernement a démenti les révélations du Parisien le 5 juin, une semaine avant les législatives. Le contenu annoncé est pourtant totalement confirmé aujourd'hui.

Des concertations à marche forcée et pendant l'été sans que le gouvernement rende publiques ses propositions

Un chèque en blanc XXL

Un projet de loi d'habilitation à légiférer par ordonnances adopté par le Parlement en août

Des ordonnances révélées le 31 août par le gouvernement

Qui doivent pour entrer en vigueur être ratifiées par le Parlement

- **Le contexte**
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

• présentées le 21 septembre en Conseil des Ministres

• soumises en octobre, sans possibilité d'amendement

Simplifier et créer de l'emploi ?

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

1. Simplifier ?

- 5^e réforme en 5 ans (sécurisation de l'emploi, Rebsamen, Macron, loi Travail) sans évaluation
- la loi Travail a rajouté 150 pages au Code du travail
- le Conseil d'État a lui-même relevé que cette instabilité législative créait de la complexité

2. Créer de l'emploi ?

- aucune étude économique ne l'a démontré
- enquête INSEE montre que le Code du travail est seulement le 4^e motif de non recrutement (incertitude éco/trouver main d'œuvre formée/ « coût» du travail)

Ce que veut faire le gouvernement

- **Le contexte**
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

1- La généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes

2- Les pleins pouvoirs à l'employeur dans l'entreprise

3- La fin du CDI

1. La généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes

1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

La loi El Khomri a réécrit la partie temps de travail du Code du travail en mettant fin au principe de faveur.

Désormais, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche voire sur la loi, même s'il est moins favorable

Dans ses ordonnances, le gouvernement veut généraliser ce principe à l'ensemble du Code du travail.

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

L'affaiblissement du rôle des branches

Le gouvernement a été contraint de fixer 11 thèmes indérogables à la branche:

- Salaires
- Classifications
- égalité FH
- Mutualisation fonds de la formation professionnelle,
- Mutualisation fonds du paritarisme
- Garanties collectives complémentaires
- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires
- Modalités de poursuite des contrats de travail entre 2 entreprises
- contrats courts (CDD et Interim)
- CDI de Chantier
- Période d'essai du CDI

1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

4 thèmes peuvent être verrouillés par accord de branche

- Le contexte
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- Pouvoir de l'employeur
- Fin du CDI
- Comment agir

- Handicap
- Primes pour travaux dangereux ou insalubres
- Prévention des risques professionnels
- Droit syndical

Le problème, c'est qu'il est impossible de verrouiller aucun autre thème. Exemple:

- Les droits familiaux, les congés exceptionnels
- Les primes (ancienneté, retraite)

Exemples de dispositions qui vont disparaître

Jours enfants malades avec maintien de la rémunération:

CC des missions locales (6 jours/an), CC banques (3 à 11 jours/an)

Indemnisation à 100% des arrêts maladie et maternité sans jour de carence: CC des Ingés et cadres de la Métallurgie, de la banque...

Allongement du congé maternité: CC Banque: 45 j avec maintien du salaire

Protection de la femme enceinte: CC Syntec: 20 minutes de RTT/jour à partir de 3^e mois de grossesse

Exemples de dispositions qui vont disparaître

13^e mois: Convention collective des journalistes

Prime d'ancienneté: CC journalistes (3% pour 5 années d'exercice dans la profession et 11% pour 20 années)

Congés payés supplémentaires: CC Metallurgie (3 jours par an pour les cadres ayant plus de 2 ans d'ancienneté), CC Syntec (4 jours par an pour les salarié-es de plus de 20 ans d'ancienneté)

Prime de licenciement: CC Metallurgie (jusqu'à 18 mois de salaires pour les cadres les plus âgé-es)

Prime de départ en retraite: CC Syntec (jusqu'à 48 mois pour 40 ans d'ancienneté), CC Metallurgie (6 mois)

La procédure d'extension fragilisée

- L'extension d'une convention collective par le ministre du travail permet que tous les salariés du champ en bénéficient
- Aujourd'hui, la quasi-totalité des conventions collectives sont étendues, sauf quand elles ne respectent pas la loi
- Les ordonnances vont permettre de refuser d'étendre des conventions collectives si « elles sont de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence »

1- Généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes

- L'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail, en cas de refus, le motif du licenciement est acquis !
- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

Ce que nous voulons

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

Restaurer la négociation comme lieu de progrès
L'UGICT-CGT a fait 35 propositions aux parlementaires, et notamment

- Rendre effectives les libertés syndicales et d'expression pour l'encadrement
- Restaurer le principe de faveur et la hiérarchie des normes
- Renforcer considérablement les effectifs de l'inspection du travail
- Positionner les RH comme garants du respect du droit dans l'entreprise

<https://syndicoop.info/35-propositions>

2. Pleins pouvoirs à l'employeur

2- Pleins pouvoirs à l'employeur

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

Pour être valable un accord doit aujourd'hui être signé par:

- Soit les syndicats représentant 50 % des voix exprimées
- Soit les syndicats représentent 30 % ET être validé par une majorité de salarié-es lors d'un referendum initié par les syndicats signataires

Loi Travail XXL:

- Extension du referendum utilisable par l'employeur
- Extension des possibilités de négocier avec des sans étiquette
- Limiter le contrôle du juge sur les accords (inversion charge de la preuve + délais de recours réduits)

2- Pleins pouvoirs à l'employeur

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- **Pouvoir de l'employeur**
- Fin du CDI
- Comment agir

Fusion DP/CE/ CHSCT dans un Comité Social et Economique (CSE)

- Disparition du CHSCT
- Fin de la proximité

Fusion CHSCT/DP/CE/DS

- Fin du monopole syndical de la négociation

Cofinancement des expertises par le CE

- Diminution drastique des expertises, notamment santé sécurité égalité F/H

2- Pleins pouvoirs à l'employeur

Pour aller plus loin sur la fusion des instances

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- **Pouvoir de l'employeur**
- Fin du CDI
- Comment agir



2- Pleins pouvoirs à l'employeur

Pour aller plus loin sur la suppression du monopole syndical de la négociation

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- **Pouvoir de l'employeur**
- Fin du CDI
- Comment agir



2- Pleins pouvoirs à l'employeur

L'organisation et le contenu des Négociations Annuelles Obligatoires définis dans chaque entreprise

- Possibilité de les organiser seulement tous les 4 ans!
Pour la NAO salaire il va falloir patienter!
- Possibilité de ne pas négocier sur l'égalité F/H, ou de le faire à minima, sans sanction

Le contenu de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), l'organisation et la périodicité des Informations/Consultations définis dans chaque entreprise

Ce que nous voulons

Pour définanciariser l'entreprise et le management l'UGICT-CGT a fait 35 propositions aux parlementaires. L'objectif est de ne pas laisser le monopole des orientations stratégiques aux actionnaires

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

- Des droits d'informations de l'encadrement sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- La généralisation et l'augmentation du nombre d'administrateurs salarié-es
- Des droits décisionnels des CE sur la stratégie de l'entreprise, notamment sur les licenciements et les aides publiques
- Une instance territoriale de représentation des salarié-es des entreprises de moins de 50

<https://syndicoop.info/35-propositions>

3. La fin du CDI ?

La légalisation des licenciements abusifs

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- **Fin du CDI**
- Comment agir

- Plafonnement des condamnations prud'hommes en cas de licenciement abusif
- Plancher minimum de condamnation divisé par 2, notamment pour les licenciements discriminatoires
- Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement
- Limitation des délais de recours à 1 an (contre 3 aujourd'hui et 30 ans avant

3- La fin du CDI ?

Pour aller plus loin sur le plafonnement des indemnités prud'hommes

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- **Fin du CDI**
- Comment agir

https://www.youtube.com/watch?v=Dxfg15Do-Zc&list=PL3rtD4wZLOII0eO17MN9UjoSQwm47Q_Kc&index=6

3- La fin du CDI ?

- **Le contexte**
 - **Inversion de la hiérarchie des normes**
 - **Pouvoir de l'employeur**
 - **Fin du CDI**
 - **Comment agir**
- Extension du CDI de chantier à toutes les branches
 - Négociation dans chaque branche des durées maximum, délai de carence et nombre de renouvellement...des CDD et contrats d'Intérim, qui pourront durer jusqu'à 5 ans!
 - Négociation dans la branche de la durée de la période d'essai, sans limitation de durée

3- La fin du CDI ?

4^e réforme des Plans sociaux en 5 ans

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- **Fin du CDI**
- Comment agir

- Périmètre national pour évaluer les difficultés économiques
- Allègement des obligations de reclassement

Création d'une « rupture conventionnelle collective »

Ce que nous voulons

- Le contexte
- Inversion de la hiérarchie des normes
- Pouvoir de l'employeur
- **Fin du CDI**
- Comment agir

La surtaxation des contrats précaires

Un **statut de l'encadrement** qui garantisse le plein exercice de nos responsabilités professionnelles

- Un salaire minimum correspondant à notre qualification
- L'égalité F/H et un déroulé de carrière
- La liberté d'expression avec un droit de refus, d'alerte et d'alternative

Et maintenant ?

Faire reculer le gouvernement c'est possible

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

- Emmanuel Macron s'attaque en même temps aux salarié-es du privé, aux fonctionnaires, aux retraité-es et aux jeunes
- Sa popularité a déjà beaucoup baissé, alors qu'en début de mandat, il ne peut pas se permettre d'être impopulaire
- La mobilisation de l'année dernière a permis de faire reculer le gouvernement sur de nombreux points, qu'il veut faire

Rendez-vous dans l'action le 12 septembre!

- **Le contexte**
- **Inversion de la hiérarchie des normes**
- **Pouvoir de l'employeur**
- **Fin du CDI**
- **Comment agir**

D'ici là, on informe sur le contenu de la loi Travail XXL pour que les salarié-es puissent se mobiliser en connaissance de cause !

Annexes et ressources

Version web multimedia

Sur ugict.cgt.fr/ressources

Retrouvez cette présentation dans sa version web accompagnée d'une bibliographie, de vidéos, d'infographies et de podcasts

Tract modifiable disponible sur syndicoop.fr/mutuelle

DROIT DU TRAVAIL

UN DANGEREUX DÉNI DE DÉMOCRATIE

Le Gouvernement veut réformer l'ensemble du droit du travail en catimini pendant l'été. La CGT des Ingés, Cadres & Techs joue la transparence en mettant une analyse détaillée à disposition et en organisant des débats sur les lieux de travail.

À vous de vous faire votre propre idée sur les contenus de cette réforme et son impact sur vos droits et votre travail.

LE PROJET D'ORDONNANCES QU'EMMANUEL MACRON VEUT NOUS IMPOSER REPREND TOUTES LES VIEILLES LUNES DU MEDEF

MILLE ET UNE FAÇON DE LICENCIER SANS MOTIF

- En cas de licenciement abusif, les prud'hommes ne pourront plus réparer l'ensemble du préjudice et les **condamnations seront plafonnées** (à un niveau faible). Rien de plus simple alors pour un employeur que de licencier un cadre un peu trop critique à son goût, par exemple.
- La **création d'un CDI de projet**, qui pourra être rompu dès la fin du projet sur lequel travaille le salarié.
- Les **plans sociaux seront encore facilités** et les multinationales pourront mettre artificiellement en faillite une de leur filiale pour licencier gratuitement.
- L'employeur ne sera **plus tenu de respecter de règles formelles** pour licencier (précision par courrier des faits reprochés, entretien...)

UN CODE DU TRAVAIL PAR ENTREPRISE POUR GÉNÉRALISER LE DUMPING ET BAISSER LES SALAIRES

L'essentiel des droits est renvoyé à la négociation d'entreprise, et notamment :

- Les **congés familiaux** qui sont très souvent améliorés par les branches professionnelles (enfants malades, congé paternité, parental...)
- Les **primes** (de licenciement, d'ancienneté...), les 13e mois...
- La **santé et la sécurité**, et notamment la protection des mineur.e.s, les équipements, la prévention et l'évaluation des risques psychosociaux, chimiques ou sonores...
- Les **règles concernant les CDD et l'intérim** (condition de recours de renouvellement, de rupture...) actuellement définies dans la loi seront négociées dans chaque branche.

Ceci complexifierait considérablement le code du travail et le rendrait **illisible pour les salarié.es comme pour les RH**. Ceci empêcherait aussi la **mobilité**, très importante chez les Ingés, cadres et tech. Comment vouloir changer d'entreprise quand on peut y perdre tous ses droits ?

UN DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR

Alors que la quasi-totalité des droits des salarié.es seront définis dans la négociation d'entreprise, le gouvernement, dans le même projet, remet en cause les droits à la représentation et à la négociation des salarié.es, accentuant le déséquilibre en faveur de l'employeur :

- Suppression des CHST, Délégués du Personnel et Comités d'Entreprise** qui seraient fusionnés dans une instance unique, sans garantie de maintien de leurs prérogatives et avec la certitude que le nombre d'élus.e sera diminué drastiquement ;
- L'employeur pourra contourner les syndicats et faire un accord par **referendum**, en mettant en opposition les salarié.es entre eux et en fracturant le collectif de travail ;
- Plus besoin des syndicats pour négocier. Quand on est un.e élu.e isolé.e, comment résister aux pressions et chantages d'un employeur ?

UGICT.CGT.FR/DECRYPTAGES

[@CCTCadresTechs](https://twitter.com/CCTCadresTechs) [facebook.com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)

DE NOUVEAUX DROITS POUR PRÉPARER L'AVENIR

REDEFINIR L'ENTREPRISE ET RESTAURER LE RÔLE CONTRIBUTIF DE L'ENCADREMENT

Avec de nombreuses personnalités, l'UGICT-CGT a publié un **manifeste pour définir l'entreprise**. Il s'agit de créer de nouveaux droits pour faire primer les stratégies de long terme sur la pression des actionnaires.

- Droit de refus, d'alerte et d'alternative** en cas de directive contraire à l'éthique pour permettre un plein exercice de la responsabilité professionnelle.
- Augmentation du nombre de salarié.es dans les conseils d'administration.
- Droits suspendus des comités d'entreprise** sur les aides publiques et les licenciements.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DÈS DEMAIN C'EST POSSIBLE

- Il y a urgence de mettre fin aux 26 % d'écart de rémunération entre hommes et femmes.
- Sanctionner les entreprises qui discriminent**.
- Mettre en place des **obligations de négocier**, notamment sur la suppression des écarts de carrière.

UN STATUT DE L'ENCADREMENT POUR RECONNAÎTRE LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET LA RESPONSABILITÉ

Alors que le statut cadre est fragilisé par la disparition de l'AGIRC (la retraite complémentaire des cadres) la CGT demande et ouvre une négociation pour garantir à tous les cadres et assimilés :

- Le **remplacement de leur qualification**, le droit à un déroulement de carrière et à la **mobilité**.
- Une **protection sociale** garantissant le maintien du niveau de vie en cas de chômage, retraite...

LE NUMÉRIQUE CONSTRUIRE AUTREMENT

Après avoir gagné l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion, l'UGICT-CGT fait de nombreuses propositions sociales et environnementales :

- Garantir les libertés** et encadrer strictement l'utilisation des données collectées.
- Utiliser les gains de productivité** pour réduire le temps de travail et créer de l'emploi.
- Revaloriser le collectif de travail** et transformer le management.
- Mieux protéger le télétravail**.

Un collectif d'universitaires a rédigé un code du travail 4 fois plus court et beaucoup plus protecteur. En mettant fin à toutes les dérives, il permet de rendre les **droits beaucoup plus simples et lisibles** pour les salarié.es

INVITATION POUR S'INFORMER, ÉCHANGER, FAIRE DES PROPOSITIONS :

http://cgt.csparis10.fr/




35 propositions pour une nouvelle définition de l'entreprise et du management

L'enjeu principal ? Mettre les richesses créées au service du progrès économique, social et environnemental.



THE CONVERSATION

Indemnités prud'homales : vers une réparation forfaitaire et limitée de la perte injustifiée de l'emploi

A person is holding a smartphone in the foreground, with the screen displaying a colorful, abstract pattern. The background is dark with numerous out-of-focus, colorful lights (bokeh) in shades of yellow, orange, blue, and white, suggesting a city street at night. The overall scene is dimly lit, with the primary light source being the bokeh lights and the phone's screen.

UBÉRISATION

QUELS DROITS ET QUEL AVENIR POUR L'ENCADREMENT ?



Comment définancieriser l'entreprise ?

La réponse en podcasts

🕒 Temps de lecture : 13 minutes