



# **RIEN N'EST PERDU ON PEUT ENCORE GAGNER**

**Voici, plus de 4 mois qu'un bras de fer est engagé contre la loi « travail ». Le gouvernement a tout essayé, tout mis en place, pour éviter un débat démocratique, il est passé outre les mobilisations, il a criminalisé l'action syndicale, il a utilisé à 2 reprises le 49-3... C'est un gouvernement à la solde du patronat et du grand capital.**

**La loi est passée de façon anti-démocratique, avec l'aide, de certains syndicats qui prétendent, encore, que cette loi est bonne pour les salariés !!!**

**Pour la CGT, cette loi est inacceptable, elle doit être abrogée. Cela est possible, en 2006, la loi sur le « Contrat Première Embauche » été votée, grâce aux mobilisation, elle a été abrogée.**

**Le 15 septembre 2016, la CGT, avec l'inter-syndicale (FO, SUD, UNEF, FIDEL), appellent à une journée d'action.**

**Le Syndicat CGT du Nettoyement appelle les Eboueurs, les TSON à participer activement à cette journée de lutte. Car derrière cette loi, se cachent d'autres lois qui viendront rapidement comme celle qui s'attaquera aux Congés payés des fonctionnaires, au temps de travail, à l'emploi, au statut...**

**Le rapport « Laurent » remis au gouvernement est clair : les fonctionnaires ont trop de congés payés, trop de RTT, trop de congés exceptionnels... La loi travail, s'attaque aux salariés du privé, pourquoi les fonctionnaires garderaient t'ils leurs acquis ???**

**Au-delà de cette loi, le Syndicat CGT du Nettoyement a déposé un préavis de grève sur les reclassements indiciaires et déroulements de carrière des Eboueurs et TSO, contre la mise en place de PPCR et de RIFSEEP, nous y reviendront dans les tracts suivants...**

**Le 15 septembre 2016, EBOUEURS et TSO TOUS EN LUTTE...**

**En attendant, voici ce que la loi travail, si elle n'est pas abrogée, va changer pour les salariés du privé, n'oublions pas que dans chacune de nos familles (conjoint, enfants...) nous en avons qui travaillent dans le secteur privé et surtout après cette loi, ils s'attaqueront forcément aux fonctionnaires en prétendant qu'ils sont des nantis !!!**

### La hiérarchie des normes est inversée :

**Aujourd'hui :** La loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise sont plus favorables.

**Demain :** L'accord d'entreprise remplacera la loi ou la convention collective même s'il est moins favorable. Ce principe s'appliquera au début au temps de travail, et sera ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail.

### La durée maximale de travail est augmentée :

**Aujourd'hui :** La durée maximale de travail sur la semaine est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Elle peut atteindre jusqu'à 60 heures/semaine en raison de circonstances exceptionnelles, avec l'autorisation de l'inspection du travail et après avis des Instances Représentatives du Personnel. Le dépassement de la durée moyenne (jusqu'à 46 h) nécessite un accord de branche et un décret.

**Demain :** La durée maximum hebdomadaire de 44 heures/semaine pourra atteindre 46 heures sur 12 semaines par accord d'entreprise. L'obligation de consultation des IRP est supprimée. Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaires par simple accord d'entreprise, mais la dernière version du texte renvoie le dispositif à une autorisation administrative.

### Des heures supplémentaires moins payées :

**Aujourd'hui :** Les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50% au-delà. Par accord collectif, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, si aucun accord de branche ne l'interdit.

**Demain :** A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer par accord d'entreprise le taux de majoration, sans pouvoir descendre en dessous de 10 %. Un accord de branche ne pourra plus s'y opposer. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, les majorations de 25% et 50% demeurent dans les mêmes conditions.



TIRU 2016 : Maria Da Costa Pereira, Philippe Martinez, Baptiste Talbot, Régis Vieceli

## La durée des congés légaux est renvoyée à la négociation :

**Aujourd'hui :** La loi définit la durée minimum des congés légaux. Un accord de branche ou d'entreprise ne peut être que plus favorable que ce minimum.

**Demain :** La durée minimum de ces congés, le nombre de renouvellements, les conditions d'ancienneté pour en bénéficier, les délais de prévenance ne sont plus dénis par la loi mais par accord collectif.

## Congés payés :

**Aujourd'hui :** la loi prévoit que l'employeur doit prendre en compte la situation familiale des salariés(es) pour définir les dates de congés payés. 1 mois avant le départ du ou de la salarié(e), l'employeur n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ.

**Demain :** la prise en compte de la situation de famille, ainsi que le délai d'un mois avant le départ en deçà duquel l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ ne sont plus que des dispositions «supplétives». Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

## Le forfait jour est étendu :

**Aujourd'hui :** Les forfaits jours concernent 50% des cadres et 13,5% des salariés et les conduits à travailler 46h30 en moyenne au mépris de leur santé et de leur vie personnelle.

**Demain :** Le dispositif est assoupli et les employeurs sont sécurisés. Les entreprises de moins de 50 salariés pourront le mettre en place par simple accord d'une salariée, d'un salarié mandaté.

## Les 11h00 heures de repos quotidien fractionnées :

**Aujourd'hui :** La loi impose 11 heures de repos consécutives chaque jour.

**Demain :** Le projet de loi annonce une concertation avant octobre 2016. Elle portera sur le télétravail, l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours, la prise en compte des pratiques liées à l'outil numérique et le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire...



### Le temps de travail est calculé sur 3 ans :

**Aujourd'hui :** Pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires sur la semaine (au-delà de 35 heures), les chefs d'entreprise peuvent moduler - et donc calculer- le temps de travail sur une période plus longue. Sur un an avec l'accord des syndicats (les heures sup sont alors payées au-delà de 1607 par an), sur un mois maxi en l'absence d'accord (heures sup payées au-delà de 151,6 heures par mois).

**Demain :** Par accord de branche, cette modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à trois ans. En l'absence d'accord, elle ne pourra dépasser un mois comme aujourd'hui. Sauf pour les PME qui comptent moins de 50 salariés, qui pourront aller jusqu'à seize semaines, soit quatre mois, sous réserve d'avoir un accord validé par un(e) salarié(e) mandaté(e).

### Le temps de travail calculé sur 9 semaines :

**Aujourd'hui :** Dans les entreprises de moins de 50 salarié(es), l'employeur peut décider de façon unilatérale de moduler le temps de travail sur un mois.

**Demain :** L'employeur pourra décider de façon unilatérale de moduler le temps de travail sur 9 semaines, reportant d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.

### Les astreintes sont décomptées sur le temps de repos :

**Aujourd'hui :** La France a été condamnée par le Comité européen des Droits Sociaux qui impose que les temps d'astreintes s'ajoutent aux temps de repos.

**Demain :** Au lieu de modifier le code du travail, le projet de loi El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos. De plus, les employeurs ne seront plus tenus à un délai de prévenance de 15 jours.



## Le référendum contourne les syndicats :

**Aujourd'hui :** Un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections CE, et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Ils sont conclus pour une durée illimitée.

**Demain :** Un accord d'entreprise pourra être validé s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 50 % des salariés. S'ils ne sont que 30 %, ils pourront demander l'organisation d'une consultation des salariés par référendum. Si le résultat va dans le sens d'un accord, il sera validé. Le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Cette disposition s'appliquera dans un premier temps à l'organisation et au temps de travail, et sera étendue ensuite.



## Le groupe pour contourner la négociation d'entreprise, de branche et d'établissement :

**Aujourd'hui :** Des accords de groupe sont possibles, mais sans règles de négociations ou de critères de représentativité précis. Ils ne peuvent primer sur les accords de branche ou d'entreprise.

**Demain :** Le choix du périmètre de négociation est plus favorable au chef d'entreprise. Toutes les négociations prévues au niveau de l'entreprise (sans exception) pourront être menées au niveau d'un groupe, selon les mêmes modalités. Les accords se substitueront alors d'office aux accords d'entreprise conclus avant ou après. De même, les accords d'entreprise « écraseront » les accords d'établissement.



## La périodicité des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) :

**Aujourd'hui :** La loi Rebsamen de 2015 permet que les Négociations Annuelles soient seulement organisées tous les 3 ans sous réserve qu'il y ait un accord majoritaire d'entreprise.

**Demain :** Il suffira d'un accord de branche (validé par 30% des organisations syndicales) pour que les négociations annuelles deviennent triennales. Une disposition qui va amplifier les logiques d'austérité salariale et avec un impact négatif pour l'égalité Femme/Homme puisque les mesures de suppression des écarts Femme/Homme prévues par la NAO salaires seront reportées d'autant.

## Les accords d'entreprises passent à une durée limitée de 5 ans maximum :

**Aujourd'hui :** Un accord a une validité permanente sauf disposition inverse ou dénonciation par une des parties. Les « avantages acquis » pour les salarié(es) dans l'accord s'appliquent jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord.

**Demain :** Les accords (et les « avantages acquis ») cesseront de s'appliquer automatiquement tous les 5 ans, même s'il n'y a pas de nouvel accord. L'employeur pourra plus facilement imposer une renégociation de l'accord sur des bases moins disantes.

## La généralisation du chantage à l'emploi :

**Aujourd'hui :** En cas de difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de « maintien de nécessaire au maintien de l'emploi ». Il peut prévoir des baisses de salaires et/ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. En cas de refus du salarié, il peut être licencié pour motif économique. Risque pour l'employeur : voir ce motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités.

**Demain :** En plus du dispositif précédent, de nouveaux types d'accords pourront être conclus ayant pour but la « préservation » ou le « développement » de l'emploi. Ils ne seront donc pas limités aux entreprises en difficulté. Ces seuls motifs permettront d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (rémunération, temps de travail...). Si le salarié refuse de voir son contrat de travail modifié, il sera licencié selon les règles du licenciement pour motif personnel. La « cause réelle et sérieuse » du licenciement sera impossible à contester devant le juge (à la différence du motif économique) puisqu'elle sera constituée par le refus du salarié de se voir appliquer l'accord. Cette disposition, en contradiction avec les normes internationales (convention 158 de l'OIT) permettra de tirer vers le bas les qualifications et de généraliser les logiques de déclassement.



## Les licenciements pour motif économique encore facilités :

**Aujourd'hui :** un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Si l'entreprise est incluse dans un groupe, la réalité de ces difficultés est appréciée dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

**Demain :** Une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier. De plus, l'examen des difficultés économiques d'une entreprise appartenant à un Groupe sera limité aux entreprises du groupe implantées en France, même si le secteur d'activité du groupe est fortement bénéficiaire dans sa totalité. Rappelons que les conséquences d'un licenciement pour cause économique, souvent étendues aux sous-traitants et à l'ensemble de la population d'un bassin d'emploi... sont à la charge de la collectivité. Dans la nouvelle version du projet de loi, il est dit que « des difficultés créées artificiellement » ne pourront justifier un licenciement pour motif économique ! En pratique, le juge n'aura aucun moyen de le vérifier.



## La possibilité de licencier en cas de reprise d'entreprise :

**Aujourd'hui :** En cas de reprise d'une entreprise ou filiale de plus de 50 salarié(es), le repreneur est tenu de maintenir l'ensemble des contrats de travail.

**Demain :** L'employeur pourra licencier une partie des salariés juste avant le transfert au motif qu'une reprise est envisagée « pour sauver certains emplois ». Le maintien des contrats avec le repreneur ne s'impose que pour ceux qui n'auront pas été licenciés avant « la date d'effet du transfert ». L'exposé des motifs du projet de loi indique que cette disposition est « limitée » aux entreprises de plus de 1000 salarié(es), cependant, dans la rédaction de l'article 41, elle s'applique toujours à l'ensemble des entreprises.



## Le contrat de professionnalisation ne sera plus forcément qualifiant :

**Aujourd'hui** : Le contrat de professionnalisation débouche sur l'obtention d'une qualification, qui est ensuite reconnue d'un point de vue salarial dans les conventions collectives.

**Demain** : Pour les publics demandeurs d'emploi et les adultes les moins qualifiés, le contrat de professionnalisation pourra se limiter à l'obtention d'un simple bloc de compétences faisant l'objet d'un consensus ponctuel entre l'employeur et le salarié.

## Suppression de la visite médicale d'embauche obligatoire :

**Aujourd'hui** : La visite d'aptitude d'embauche est obligatoire pour l'ensemble des salariés.

**Demain** : Le suivi médical est concentré sur les seuls salariés dits à risque et la visite d'aptitude d'embauche est supprimée.



**Le jeudi 15 septembre 2016,**  
**On ne lâche rien... POUR l'abrogation de la loi travail, POUR nos revendications salaires, emplois, conditions de travail... ON LUTTE**

**Jeudi 15 septembre 2016 à 8h00 gréviste**  
**à la Bourse du travail Château d'Eau Paris 10<sup>ème</sup> M<sup>o</sup> République**  
**Opération « Georges SEGUY »**

Paris, le 1<sup>er</sup> septembre 2016

---

Syndicat C.G.T. du Nettoyement des Services Publics Parisiens Bureau 214  
3, rue du Château d'Eau Paris 10<sup>ème</sup> Tel : 01.44.52.77.05 ou 25 Fax : 01.44.52.77.29.  
courriel : [cgtnettoyement@gmail.com](mailto:cgtnettoyement@gmail.com) Retrouvez tous nos tracts sur le site : [www.us-cgt-spp.org](http://www.us-cgt-spp.org)

Ce matériel a été élaboré par des syndiqués CGT, imprimé avec leurs cotisations, distribué avec des libertés syndicales CGT.