



NE LAISSONS PERSONNE DECIDER A NOTRE PLACE !

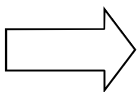


ORGANISONS-NOUS !

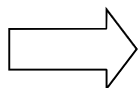
Il faut amplifier la mobilisation !

Le gouvernement a décidé de passer en force en utilisant le 49.3 : **C'est inacceptable !**

Face à ce déni de démocratie, la mobilisation des salariés, des jeunes et des citoyens est nécessaire pour inscrire des perspectives de progrès à l'agenda et transformer le travail d'aujourd'hui et de demain.



Les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF d'Ille et Vilaine appellent l'ensemble des salarié-es, privé-es, d'emploi, étudiant-es, lycéen-nes, retraité-es à décider de la poursuite de l'action pour obtenir le retrait de la loi et l'obtention de nouveaux droits.



Elles invitent à l'organisation d'Assemblée générales, de réunions de salariés, pour décider sur la base des revendications de chaque entreprise et dans l'unité, de la grève et sa reconduction.

Gagner le retrait du projet de loi « Travail », c'est l'assurance d'inverser le rapport de force et de créer de l'espoir pour toutes et tous.

JEUDI	12 MAI	12 h 00	Esplanade Général de Gaulle
MARDI	17 MAI	11 h 00	Esplanade Général de Gaulle
JEUDI	19 MAI	11 h 00	Esplanade Général de Gaulle

5 raisons de demander le retrait du projet

1 - L'inversion de la hiérarchie des normes, qui permet que l'accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective et généralise les logiques de dumping social. Ce projet de loi n'est d'ailleurs que la première étape de la réécriture du Code du Travail. Ainsi par exemple le délai de prévenance de modification des horaires (auparavant de 7 jours) n'est plus garanti par la loi mais défini par accord d'entreprise, de même, l'ordre des départs pour les congés payés (tenir compte de la situation de famille - l'ancienneté - l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs) n'est plus garantie par la loi mais définie par accord d'entreprise. Idem pour la majoration des heures supplémentaires, celle-ci n'est plus garantie par la loi mais définie par accord d'entreprise (avec un minimum de 10 %).

2 - Le travailler plus pour gagner moins :

- ⇒ L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires (salarié mandaté) et la sécurisation des employeurs. C'est au contraire une réglementation stricte qui est nécessaire pour que la France respecte enfin le droit européen. La possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos, pour les salariés en forfaits jours ou en astreintes.
- ⇒ Un droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1er janvier 2018 sans aucune valeur contraignante)
- ⇒ 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.

3 - 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
- ⇒ Le plafonnement des indemnités prud'hommes 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.
- ⇒ 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.

4 - 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

5 - 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.