

Faut que ça bouge... encore

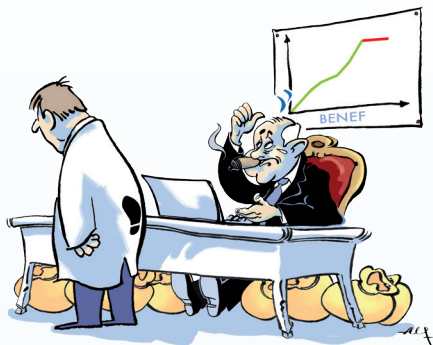
Pages spéciales à l'UNSA Magazine N°176 avril-mai 2016

L'UNSA a déjà obtenu des évolutions pour rééquilibrer un projet de loi qui était très déséquilibré en défaveur des salariés. **Ces avancées ne suffisent pas.** C'est pourquoi, l'UNSA continue à agir en mettant la pression sur les parlementaires.

Nos propositions :

Licenciement économique

Suppression de l'article (art. 30)



Branches professionnelles

Renforcement du rôle de la branche pour sanctuariser la hiérarchie des normes (code du travail, de branches, accords d'entreprise)

Référendum

Suppression de son utilisation dans la procédure de validation des accords d'entreprise (art. 10)

Compte personnel d'Activité

Intégration de tous les droits collectifs et spécifiques à chaque actif (art.21)

Modification du contrat de travail

Suppression des dispositions pouvant conduire à un licenciement pour motif personnel des salariés refusant la modification de leur contrat de travail (art. 11)

Dialogue social

Obtention de nouveaux moyens pour le dialogue social (accroissement de la formation, moyens de communication dans les entreprises...) (art.15, 16, 18)

Santé, sécurité et prévention

Suppression des mesures remettant en cause l'obligation de résultat de l'employeur (art. 2)

Proposer c'est AGIR !

Faut que ça bouge...encore!

Face à une première version du projet de loi inacceptable parce que déséquilibrée en défaveur des salariés, l'UNSA s'est mobilisée pour faire radicalement bouger le texte. Elle constate que, désormais, grâce à son action,

L'UNSA a obtenu le retrait :

du barème prescriptif aux prud'hommes pour licenciement abusif ;

des mesures accroissant le pouvoir unilatéral de l'employeur ;

de certaines mesures néfastes en matière d'astreintes, de durée du travail des apprentis, de durée hebdomadaire maximale de travail, de temps d'habillage et déshabillage, de réglementation du temps partiel pour les groupements d'employeurs, de fractionnement du repos quotidien.

L'UNSA a également obtenu :

la sanctuarisation des congés pour conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, ainsi que pour formation syndicale ;

l'encadrement du forfait jour par accord, avec possibilité de recours au mandatement syndical ;

l'encadrement par accord de branche de la modulation éventuelle du temps de travail au-delà d'une année.

Mais si le processus de rééquilibrage en faveur des salariés a commencé dans ce projet de loi, le compte n'y est toujours pas pour l'UNSA.

Alors, Faut que ça bouge... encore !



Dialogue social

Pour l'UNSA, il doit être renforcé

Le projet de loi El Khomri prévoit un certain nombre d'avancées en matière de dialogue social, notamment en ce qui concerne la mise à disposition de locaux syndicaux, l'augmentation des moyens pour la formation des délégués du personnel.

Pour l'UNSA, il faut aller plus loin, en donnant la possibilité aux organisations syndicales de communiquer directement avec chaque salarié dans les entreprises, en augmentant les heures de formation et en permettant à des élus de participer plus activement aux instances de leurs organisations syndicales. Améliorer les droits des salariés, cela passe aussi par donner les moyens aux syndicats pour négocier dans l'entreprise.



Alain Clair

Fédération UNSA Audiovisuel et Spectacles

« Le renforcement du dialogue social est une nécessité. Les représentants du personnel doivent pouvoir informer les salariés. La loi doit autoriser les syndicats à communiquer de façon réactive en utilisant les moyens de communication électroniques ! »

Compte Personnel d'Activité

Une avancée pour les salariés

Le Compte Personnel d'Activité sera effectif au 1^{er} janvier 2017. Constitué par le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité, le CPA constitue la première pierre d'une véritable sécurité professionnelle. Les droits seront attachés à la personne et non plus au statut. Ainsi, chaque salarié aura le droit de choisir ses formations pour son projet professionnel.

Pour l'UNSA, la mise en place du CPA doit s'accompagner de la création d'un portail des droits qui permette à chaque citoyen d'avoir une connaissance de ses droits sociaux, droits à la retraite, indemnités chômage, droits à la complémentaire santé... A moyen terme, l'UNSA demande que le CPA intègre la généralisation d'un compte temps.



Rachel Brishoual

***UNSA FESSAD (Fédération des Syndicats de Services,
Activités Diverses, Tertiaires et Connexes)***

« *La mise en place du Compte Personnel d'Activité est une avancée significative. Ce compte permettra aux salariés de mieux anticiper leurs évolutions professionnelles.* »

Droit du licenciement économique

Pour l'UNSA, c'est NON !

Aujourd'hui :

Les difficultés économiques d'une entreprise sont appréciées dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

Demain :

Le projet de loi El Khomri modifie la définition du motif économique. Ainsi il suffira dorénavant que les difficultés économiques soient caractérisées par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente ou par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, ou par une importante dégradation de la trésorerie, ou par tout élément de nature à justifier de ces difficultés pour que l'employeur puisse procéder à des licenciements économiques. De plus, ces difficultés ne prennent en compte que le périmètre national, dédouanant ainsi les entreprises multinationales d'une partie de leurs responsabilités.

Pour l'UNSA, cette définition laisse encore plus le champ ouvert aux employeurs pour procéder à des licenciements collectifs et ne protégera en rien l'emploi.



Guillaume Trichard

Fédération UNSA Industrie et Construction

« Dans nos secteurs d'activités, il y a beaucoup de groupes internationaux et la nouvelle définition du licenciement économique permettrait aux employeurs de licencier plus facilement même si économiquement le groupe n'est pas en difficulté. C'est inacceptable ! »

**Faut que
ça bouge...encore!**

Santé et sécurité au travail

Pour l'UNSA, le projet de loi n'est pas acceptable !!

Le projet de Loi El Khomri modifie de façon inacceptable le Code du Travail.

Aujourd'hui :

L'employeur a obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Demain :

L'employeur ne sera plus tenu pour responsable si le salarié, dans le cadre du forfait jour, ne prend pas ses congés ou ses repos.

Aujourd'hui :

Dans le cadre du travail de nuit, la surveillance médicale est obligatoire tous les 6 mois.

Demain :

Fin de l'obligation d'une surveillance médicale tous les 6 mois !!!



Fatiha Hiraki

Fédération UNSA Commerces et Services

« La surveillance médicale par la médecine du travail est primordiale pour la santé des salariés. Il serait inacceptable qu'elle soit remise en cause. »

Validation des accords d'entreprise par référendum

Pour l'UNSA, c'est hors de question !

Aujourd'hui :

L'accord est validé dès lors que les syndicats qui l'approuvent représentent 30% et que les syndicats représentant 50% des voix aux élections professionnelles n'exercent pas leur droit d'opposition.

Demain :

L'accord est approuvé par des syndicats qui représentent au moins 50% : l'accord est valide.

L'accord est approuvé par des syndicats qui représentent entre 30% et 50% : il sera valide après être approuvé par référendum par une majorité de salariés.

Pour l'UNSA, les dispositions de la loi d'août 2008 sur les accords d'entreprise doivent être maintenues. Les salariés expriment déjà leur choix pour être représentés lors des élections professionnelles. Pour l'UNSA, hors de question d'affaiblir la démocratie représentative.



Marc Baucher
UNSA Ferroviaire

« Un référendum pour valider les accords ? À la SNCF plus aucun accord ne serait signé. Super, le dialogue social dans notre entreprise !! »

Accord de préservation et de développement de l'emploi *L'UNSA refuse cette nouvelle mesure*

Aujourd'hui :

En cas de difficultés économiques conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les organisations syndicales un accord de « maintien de l'emploi » se traduisant par l'aménagement du temps de travail et de la rémunération. Le salarié qui refuse l'application de l'accord est licencié pour motif économique et bénéficie de mesures négociées avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Demain :

Des accords de « préservation et de développement » de l'emploi pourront être conclus sur 5 ans. L'employeur pourra donc anticiper d'éventuelles difficultés. Si le salarié refuse l'application de ce type d'accord à son contrat de travail, il sera licencié pour motif personnel.



Gilles Desseigne
Fédération UNSA Banques Assurances

« Il serait inacceptable de donner la possibilité aux employeurs de se séparer de salariés pour motif personnel. Pour l'UNSA, chaque salarié doit bénéficier de mesures d'accompagnement négociées avec les partenaires sociaux. »