

# L'ALOMB

Publication de la Fédération Nationale des Salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement

**FAINÉANTS,  
CYNIQUES,  
EXTRÊMES !**



Dessin **BABOUSE** 2017

**ET SURTOUT  
N'OUBLIEZ PAS  
DE TOUT METTRE  
SUR LE DOS  
DU CODE  
DU TRAVAIL !**

*la*  
**cgt**

# PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

**PRO BTP**  
GROUPE



**SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE**  
**ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES**

## CONSTRUCTEURS ...

La période n'est plus à l'attentisme.  
Fin de la pose réflexion ou de questionnement.

### ON Y EST !

Le « *train* » MACRON et sa politique ultra-libérale au service des riches et nantis est en « *marche* ». (Pourtant ces « *Bus* » sont déjà en faillite après 2 ans seulement).

Servir toujours plus les riches, les exonérer de leurs obligations fiscales et de leurs responsabilités patronales, on ne peut pas survivre. Vous et Nous sommes attaqués au porte-monnaie. Augmentation de la CSG, transfert des cotisations sociales et/ou patronales dans le seul but de transformer notre modèle social et solidaire. Faire payer ou économiser sur les « *pauvres* » au bénéfice des toujours plus riches.

Le Code du Travail protecteur, vide de sa substance même, précarisation de l'emploi, facilitation au licenciement - *tant individuel que collectif* - renoncement au contrat de travail pérenne qu'est le contrat à durée déterminée. Fin du salaire garanti par la Convention Collective, liberté de faire travailler PLUS pour MOINS de salaire. Fini l'unicité des garanties collectives en matières sociale ou de prévoyance. Indemnités de ruptures revues à la baisse quoiqu'ils en disent.

La libre concurrence va générer le « *dumping social* » entre salariés d'un même pays après celui déjà mis en place et organisé avec les salariés détachés d'Europe. Moins d'investissements publics, pourtant nécessaires à la bonne marche de l'économie, des services à la personne ou plus largement aux services publics, gages d'une société unie. Rien n'est fait pour notre jeunesse, baisse des APL, sélection pour les études. Moins de moyens pour les besoins vitaux. Nos retraités eux aussi ponctionnés alors qu'ils ont contribué au redressement de notre pays. **Faut-il qu'ils paient aujourd'hui ? NON** Les syndicats ont gagné cela avec les travailleurs du siècle dernier, **nous devons être en mesure de défendre à minima nos acquis et de gagner de nouveaux droits pour tous !**

**Quel que soit ta profession, le profil de ton entreprise, cette volonté clairement affichée est de faire table rase des acquis gagnés depuis plus de 70 ans.**

# edito



**Serge  
PLECHOT**  
Secrétaire Général

**ON NE PEUT PLUS  
COMPTER  
QUE SUR NOUS,  
POUR CELA NOUS  
DEVONS LUTTER,  
ENSEMBLE !**

Publication  
de la Fédération CGT  
de la Construction  
du Bois et de l'Ameublement  
263, rue de Paris, case 413  
93514 Montreuil Cedex

Internet : [www.construction.cgt.fr](http://www.construction.cgt.fr)

Directeur de la Publication : Jean-Pascal FRANÇOIS

Conception - Réalisation : Michèle BRAMARDI

Photos : Allaoua SAYAD

Impression : BRUNEAUT -  
Sainte-Catherine-Les-Arras  
tél. : 03 21 51 03 82 - ISSN 1255.6548

Numéro de commission paritaire en cours.



# Budget et Plan de Financement de la **Sécurité Sociale** 2018 :

## CADEAUX FISCAUX pour les uns et AUSTERITÉ pour les autres

MACRON se défend d'être le Président des riches, il aurait pu saisir l'élaboration de ses premiers budgets (*Budget et PLSS*) pour nous démontrer l'inverse, au lieu de ça il construit un nouveau modèle sociétal qui supprime notre système basé sur le travail pour un modèle économique et ainsi passer du « *on cotise suivant ses moyens et on reçoit suivant ses besoins* » par « *tu bénéficieras si tu peux te le payer* ».

Le transfert des cotisations salariales sur la CSG, n'est pas seulement une baisse du pouvoir des retraités mais bel et bien une véritable attaque du principe de Sécurité Sociale qui on fait de la France un pays Solidaire.

Le poids des mots à son importance l'ISF n'est pas l'impôt sur la Fortune mais l'impôt de Solidarité sur la Fortune. En annonçant la suppression de l'ISF, c'est cette solidarité à la nation des plus riches que supprime le Gouvernement en compensant entre autre le manque à gagner par la baisse des APL.

Le gouvernement annonce 10 milliards d'euros de baisse d'impôts : → **4 milliards** pour les entreprises ; → **4 milliards** pour les plus riches qui seront les principaux bénéficiaires (*mais ceux aussi qui ont le moins besoin de la SOLIDARITE NATIONALE*) ; → **2 milliards** pour les ménages.

Avec cette réduction de recettes pour l'Etat et la Sécurité Sociale, c'est moins de Service Public, moins de Santé, moins d'École. Pourtant le Service Public est la seule propriété de ceux qui n'ont rien. De plus, le Gouvernement prévoit aussi **15 milliards** d'économies principalement portées sur les Collectivités Territoriales et la Sécurité Sociale. Le Gouvernement veut, dicit Bruno LE MAIRE, promouvoir « *l'économie réelle* », associée à *la loi travail XXL*, c'est plus d'argent pour les riches et plus de flexibilité pour les travailleurs. Le Président et son Gouvernement ont choisi leur camp, et ce choix nous conforte que la lutte des classes est toujours et peut être encore plus d'actualité.

# Pénibilité

« *Je n'aime pas le terme **PÉNIBILITÉ**,  
il induit que le travail est une douleur* »

*Emmanuel MACRON. Président de la République française.*

**Tout est dit. Le déni des victimes au travail  
est promulgué. La mort autorisée !**



La suppression sur l'obligation de traçabilité de l'exposition aux poisons revient à annihiler toute forme de reconnaissance en **Maladie Professionnelle (MP)**. Sans historique d'expositions chimiques, l'ensemble des salariés de notre champ fédéral sont voués à mourir sans réparation financière pour les ayants droits. Notre sort mortifère était déjà scellé. De tout temps. Mais nous avons au moins l'assurance de laisser aux nôtres de quoi subsister quelques temps.

Au nom de la simplification, les négriers, rentiers à vie puisque Ministres, n'obligent plus « *leurs amis commanditaires* » patronaux, à informer les salariés d'une éventuelle exposition chimique. Ce recul assassin et assumé, parce que le gueux est sacrificable sur l'autel du profit, revient à fournir un permis de tuer. Le sacro saint secret de fabrication industrielle composait déjà l'un des freins les plus puissants pour la reconnaissance en MP, car les poisons cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques demeuraient difficile à dénicher dans ce contexte d'Omerta. Néanmoins, et à force d'abnégation d'élus de CHSCT et d'indiscrétions d'une poignée de Cadres, nous avons une petite fenêtre d'action quand le travail avec les CARSAT et les Médecins du Travail était possible. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, le déni et l'ignorance sur les mises en danger de la vie d'autrui sont plébiscités, voir encouragés ! Que les conditions de travail dans notre époque d'entreprises financiarisées soient une douleur est une évidence Monsieur

MACRON ! Les prolétaires ont toujours souffert ! Mais la bascule de l'entreprenariat vers le tout financier dans le milieu des années 90 a modifié en profondeur les codes dans l'entreprise. Le management actuel et élargi à tous, n'est basé que sur la soumission ! L'humiliation, l'infantilisation et la répression sont les seuls leviers de gestion des personnels mis en œuvre. Quel que soit les catégories sociales professionnelles. Cette « *élite* » légiférante y ajoute l'empoisonnement, sans possibilité de s'y soustraire !

Pour l'instant, la pression sur l'emploi est telle, que la masse des travailleurs n'osent se priver d'un revenu, si modeste soit-il, afin de tenter de subvenir aux besoins fondamentaux de leur famille. Cela prendra fin. C'est inéluctable, l'Histoire sociale et revendicative de notre Nation en atteste. Et la responsabilité élyséenne sera entière quand le chaos surviendra, à la mesure de son ignorance, de son arrogance et du mépris affiché envers le peuple français. **Ce Gouvernement, tout comme l'Etat Islamique, prennent notre gentillesse et notre art de vivre à la française pour de la faiblesse. En 1939, d'autres l'ont cru également ...**

**L'abrogation de la Loi sur la Pénibilité, la mise à mort des CHSCT et les consignes ordonnées et suivies avec zèle par cette parodie lugubre, des cours de justice française sur le génocide amiantifère est un aveu de crime contre le Peuple « *fainéant* » de « *la France d'en bas* » qui se lève tôt.**

**Frédéric MAU** Secrétaire Fédéral

**Nous portons au sein de la Fédération, maintenant depuis quelques années, la question des « travailleurs détachés » en faveur des libertés et des droits sociaux fondamentaux.**

**Comme nous l'avons débattu et discuté lors de notre dernier Congrès, cette question est centrale dans notre démarche car elle représente une menace sans précédent contre notre modèle social acquis au fil des années de luttes.**

PROTECTION SOCIALE, SALAIRE, EMPLOI, CONDITIONS DE TRAVAIL, FORMATION PROFESSIONNELLE, DROITS SYNDICAUX notamment, sont gravement impactés par cette politique de sous-traitance, mais pas seulement, car ces entreprises viendront directement soumissionner sur les appels d'offre à leurs conditions sociales. Les Entreprises et les Grands Groupes ayant pignon sur rue comme VINCI, BOUYGUES, EIFFAGE etc, se servent en effet des disparités existantes en Europe en matière de protection sociale et de coût du travail pour faire venir sur le territoire des travailleurs étrangers au statut extrêmement précaire. Suites aux différentes actions de terrain sur les chantiers de Flamanville, ITER et du Terminal Méthanier de Dunkerque, contournement LGV Nîmes Montpellier, LGV Lyon Turin, Canal Seine Nord ainsi que dans des départements en France, nous avons pu faire le constat que ces « *majors du BTP* » Français et internationaux exploitaient des salariés détachés venant de divers pays de l'Union Européenne mais également au-delà.

Il existe divers contournements de *la directive de 96/71/CE*, des abus de toutes natures, même si les Etats membres et le Parlement Européen ont adopté la nouvelle directive d'exécution de 2014 et au niveau Français les lois SAVARY et MACRON n'ont rien changé fondamentalement le compromis de 1996 ... Les déséquilibres associés à cette pratique sur les marchés du travail des pays européens s'enracinent dans les lacunes et la faible cohérence de la législation européenne. Le sujet d'une révision de la directive source, qui a laissé insatisfaits de nombreux Etats membres, a été relancé par l'initiative commune de sept ministres du travail et de l'emploi de l'Union européenne qui se sont adressés à la Commissaire européenne en charge de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité des travailleurs. Mais, indépendamment de cette initiative, nous exigeons de consolider les régimes juridiques du détachement des travailleurs, actuellement morcelés entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale européens. Notre Fédération à toute sa place à travailler sur ces questions. Des pratiques esclavagistes exercées par le patronat dans nos secteurs sur des salariés détachés, rémunérations très inférieures aux minima légaux voir, non-paiement des salaires, conditions de travail inquiétantes, conditions d'hébergements insalubres ... **Voici des faits révoltants que nous rencontrons régulièrement sur nos chantiers.** Tout cela n'est pas sans conséquences sur le marché national du travail. Cette délocalisation met en œuvre une concurrence sociale destructrice pour les emplois. Elle pousse à la précarisation du salariat et à l'augmentation du chômage. Le détachement s'effectue souvent par le biais de la sous-traitance, le travailleur détaché représentant l'avant dernier maillon de la chaîne du travail à bas coût, le dernier étant constitué par le travail dissimulé. Nous affirmons que la sous-traitance doit être une exception, et non la règle, sur nos chantiers et n'a vocation à n'être que de la sous-traitance de technicité avec droit de regard des organisations syndicales. La sous-traitance de capacité, quant à elle, n'a aucune raison d'exister, si ce n'est pour précariser encore plus l'emploi dans

# Droits

**Yves GAUBY** Secrétaire Fédéral

**Vous êtes  
Salarié  
Détaché  
du secteur  
la Cons**

**detaaches@con**

# fondamentaux

cgt

êtes un  
arié  
aché  
teur de  
truction

struction.cgt.fr

un pays où le chômage de masse sévit. La sous-traitance est la cause première de la dégradation des conditions de travail, du développement des accidents du travail et de la stagnation des salaires par la mise en concurrence des salariés. La sous-traitance en cascade n'existe que dans cette perspective, aucune contrainte technique n'imposant de fait une telle pratique. Elle ne conduit ainsi qu'à des problèmes de mauvaise qualité des ouvrages en raison des compressions de temps et de coût du travail, et implique nécessairement le non-respect de pans entiers de la législation sociale. Nous revendiquons une limitation à deux niveaux de sous-traitance, sous la responsabilité directe du donneur d'ordre, car rien ne justifie d'aller au-delà, sinon la concurrence sociale. Si nous avons les moyens de vérifier le respect de la législation, les cas de détachements seraient de fait extrêmement limités. Cela montre que sans contrôle efficace et sans sanctions dissuasives, il n'y a pas de respect du droit envisageable. Il faut donc se donner les moyens de vérifier que les entreprises de nos secteurs d'activités, respectent la législation du travail. Cela se traduit par des contacts sur le terrain avec des salariés détachés, par l'accès aux documents relatifs à ces travailleurs, par les IRP à une augmentation des moyens de l'Inspection du Travail, la mise en place d'un Organisme de Contrôle Européen efficace, ... Mais aussi par la possibilité pour les Organisations Syndicales et les IRP de vérifier avant la passation d'un marché que les prix pratiqués permettent d'exercer une activité en conformité avec le Droit Français, dans tous les sens du terme ! Nous ne pouvons pas laisser les entreprises renouer avec des pratiques de moins-disant consistant à n'employer que les personnes dans une situation de détresse économique et sociale telle qu'elles sont contraintes à vendre leur force de travail pour une poignée d'euros, souvent même en dessous des minima conventionnels voire même inférieur au SMIC, voir une partie du travail dissimulé. Comment peut-on imaginer que la carte d'identité professionnelle issue de la Loi MACRON, obligatoire sur tous les chantiers du BTP, soit le meilleur moyen de lutte contre la fraude au détachement d'après son auteur. Son coût et sa réalisation sont financés par la caisse des congés payés du bâtiment. Nous avons là, « *une arnaque avérée* » puisqu'au travers des Caisses de Congés Payés se sont les salariés de la profession qui vont payer. Sans oublier que ces caisses ne sont pas gérées de manière paritaire, seuls les patrons du secteur du BTP décident, sans le contrôle des syndicats de salariés qui ne sont que membres à la commission statuant sur les contestations en application de *l'article D 3141-35 du Code du Travail*. L'accès au lieu de travail, notamment sur les lieux de vie (*vestiaires, réfectoires, sanitaires ...*), pour toutes les Organisations Syndicales est l'indispensable moyen complémentaire à l'action de l'Inspection du Travail. Plus largement, c'est l'accès à tous les documents attestant le respect des droits des salariés qui doit pouvoir être exigé.

**Nous demandons le respect des droits des salariés, indépendamment de leur origine. Ce respect passe par l'application et la généralisation de la règle de l'égalité, de droits et de traitement à tous les travailleurs, français comme détachés, car il n'est pas concevable qu'à mêmes indemnités, mêmes conditions de travail, mêmes droits sociaux (tant en termes de couverture de santé que de taux de cotisations sociales).**

# Loi Travail XXL

Ce qui va changer  
si on laisse faire



la  
cgt

Philippe GABORIEAU Secrétaire Fédéral

**Ne les laissons pas faire, défendons nos acquis.  
les Routiers ont réussi à faire bouger les lignes par la lutte,  
faisons comme eux !!!!!**

## Le Contrat de Travail

| Aujourd'hui                                                                                                                                                                                                                               | Après                                                                                                                                                                                                                                    | Conséquences                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Le CDI est la norme.                                                                                                                                                                                                                      | Le CDI devient un objectif à atteindre.                                                                                                                                                                                                  | Une précarisation généralisée.                                                                                                       |
| Le CDD et le Contrat Intérimaire sont encadrés par le Code du Travail sur le motif de recours, la durée et le renouvellement, il est le même pour toutes les professions.                                                                 | Les conditions du CDD et du contrat intérimaire seront définies par profession par les Conventions Collectives, elles pourront être différentes suivant les professions.                                                                 | La possibilité pour l'employeur de recourir plus facilement, plus souvent et pour plus longtemps à ces formes de contrats.           |
| Le Contrat de Chantier n'existe que pour quelques professions comme le BTP, il est strictement encadré par les Conventions Collectives.                                                                                                   | Le Contrat de Chantier ou Contrat de Mission sera possible dans toutes les professions selon des conditions arrêtées par la Convention Collective.                                                                                       | La précarité ( <i>le Contrat s'arrête à la fin du Chantier ou de la Mission</i> ) sans le dédommagement de l'indemnité de précarité. |
| Les clauses du Contrat de Travail s'imposent à l'employeur et il ne peut le modifier sans l'accord du salarié et le refus par celui-ci des modifications imposées ne peut justifier son licenciement ( <i>sauf quelques exceptions</i> ). | Les clauses du Contrat de Travail deviendront indicatives et elles pourront être modifiées par Accord Collectif qui s'imposera au salarié. En cas de refus par le salarié, ce refus constituera un motif de licenciement à part entière. | La possibilité pour l'employeur de modifier le Contrat à sa guise sur le lieu de travail, le temps de travail ou la rémunération.    |

## Les Accords d'Entreprises

| Aujourd'hui                                                                                                                                 | Après                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Conséquences                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Les Accords d'Entreprises ne peuvent pas être inférieurs aux Conventions Collectives qui ne peuvent pas être inférieurs au Code du Travail. | Le Code du Travail ne contient plus que les droits fondamentaux, les Conventions Collectives déterminent quelques points généraux et l'Accord d'Entreprise fixe tout le reste ( <i>primes, 13<sup>e</sup> mois, aménagement du temps de travail, majoration des heures supplémentaires, etc.</i> ). | Le Code du Travail ne protégera plus qu'à minima, les Conventions Collectives vont être revues à la baisse et l'employeur pourra supprimer n'importe quelle prime au gré de son humeur. |
| Les Accords d'Entreprises ne peuvent être conclus que par des Organisations Syndicales.                                                     | Suivant la taille de l'entreprise, un Accord d'Entreprise pourra être signé par un élu du personnel, un salarié mandaté ou par l'employeur lui-même après un référendum.                                                                                                                            | L'employeur utilisera le chantage à l'emploi pour faire passer les Accords qu'il souhaitera.                                                                                            |

## Les Licenciements

| Aujourd'hui                                                                                                                             | Après                                                                                                                                                             | Conséquences                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Les difficultés invoquées à l'appui du licenciement économique s'apprécient sur le périmètre du Groupe y compris à l'international.     | Le licenciement économique pourra être justifié par les difficultés du secteur d'activité dans le Groupe et sur le seul périmètre national.                       | Les Groupes pourront délocaliser plus facilement et donc abuser du chantage à la délocalisation pour faire plier les salariés.       |
| Les propositions de reclassement doivent être précises, écrites et personnelles.                                                        | La simple communication de la liste disponible dans le Groupe suffira à justifier d'une recherche de reclassement.                                                | Fin de l'obligation de reclassement en cas de licenciement économique, une simple liste sur l'intranet de l'entreprise suffira.      |
| Possibilité de négocier un plan de départ volontaire par accord.                                                                        | Création de la Rupture Conventionnelle Collective en remplacement de l'Accord de Départ Volontaire.                                                               | Il suffira à l'employeur de faire pression sur les salariés pour qu'il puisse dégraisser les effectifs sans PSE.                     |
| Le licenciement pour cause personnelle doit être motivé par la lettre de licenciement qui fixe les limites du débat.                    | Mise en place d'un modèle CERFA standardisé et possibilité de motiver à posteriori le licenciement.                                                               | Possibilité pour l'employeur de licencier sans motif et de trouver ce motif après le licenciement.                                   |
| Le défaut de motivation du licenciement en fait un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à des dommages et intérêts. | Le défaut de motivation du licenciement le rend irrégulier sur la forme et ouvre droit à un mois de dommages et intérêt sans pour autant annuler le licenciement. | La plupart des licenciements annulés aux Prud'hommes le sont sur la motivation de la lettre de licenciement, ce ne sera plus le cas. |
| Le refus de modification du Contrat de Travail ne pouvait pas donner lieu à un licenciement.                                            | Création d'un motif spécifique de licenciement pour refus de modification du Contrat de Travail.                                                                  | Le salarié qui refusera la modification de son Contrat de Travail sera licencié sans pouvoir contester ce licenciement.              |

## Les Prud'hommes

| Aujourd'hui                                                                                                                                                                                                                                       | Après                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Conséquences                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Le délai pour aller au Prud'hommes contester un licenciement est de deux ans.                                                                                                                                                                     | Le délai pour aller aux Prud'hommes passe à un an.                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Le délai d'un an est très court, compte tenu du temps qu'il faut au salarié pour se décider, trouver une aide pour le faire et pour monter le dossier, il devrait y avoir une baisse du nombre de contestation.                                                                                                         |
| Le Conseil des Prud'hommes estimait librement le montant des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.                                                                                                           | Création d'un plancher et d'un plafond d'indemnisation en fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté.                                                                                                                                                                                                                   | Le salarié ne sera plus indemnisé en fonction des circonstances de son licenciement mais par un barème fixe.                                                                                                                                                                                                            |
| Pour un salarié qui avait deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de dix salariés, le montant minimum d'indemnisation était de six mois, pour le reste il existait un usage tendant à donner un mois de salaire par année d'ancienneté. | Pour les entreprises de moins de onze salariés le minimum d'indemnisation est de 0,5 mois pour un an d'ancienneté et de 2,5 mois minimum pour 10 ancienneté, il n'y a pas de maximum, dans les entreprises plus importantes, le minimum est de 2 mois pour un an d'ancienneté et de 20 mois maximum pour 30 ans et plus d'ancienneté. | Les montants ridicules et loin d'être à la hauteur du préjudice pour la perte de son emploi font faire du licenciement sans cause réelle et sérieuse, un outil de gestion du personnel par les employeurs et risque de décourager les salariés à monter leur dossier aux Prud'hommes. Gagnant/gagnant pour les patrons. |

## Les Instances Représentatives du Personnel

| Aujourd'hui                                                                                                     | Après                                                                                             | Conséquences                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Le Délégué du Personnel chargé de présenter les revendications du personnel, une réunion par mois.              | Le Comité économique et social issu des instances fusionnées, une réunion tous les deux mois      | La dilution des rôles en une seule instance rendra beaucoup plus difficile le travail des représentants du personnel.                                                                                                                              |
| Comité d'Entreprise chargé du suivi des décisions économiques et sociales de l'employeur, une réunion par mois. | Idem : Comité économique et social.                                                               | La baisse du nombre des réunions et la baisse des moyens alloués aux représentants du personnel poseront une nouvelle difficulté aux élus.                                                                                                         |
| CHSCT chargé des Conditions de Travail et de la Prévention de la Sécurité, une réunion par trimestre.           | Supprimé pour les entreprises de moins de 300 salariés, transformé en commission pour les autres. | Les CHSCT avaient largement participé à la prise en compte de la Santé et de la Sécurité dans les entreprises avec pour effet la diminution du nombre d'accident du travail et donc de morts, sa suppression aura immanquablement l'effet inverse. |

# Ordonnances

## une prescription



Au nom de la sacro-sainte « *compétitivité des entreprises* » la LOI DU MARCHÉ se place désormais au sommet de la hiérarchie de toutes normes sociales et en dicte ses règles. Un constat dramatique, notamment en Italie, Espagne, Grèce, le désastre de ces réformes libérales qui ont plongé des millions de travailleurs dans la précarité, les bas salaires, creusant les inégalités, paupérisant les peuples. La loi travail du Président MACRON et de son Gouvernement s'inscrit dans une profonde réforme de notre société, balayant notre modèle social, nos acquis sociaux construits par des décennies de luttes. L'objectif premier est très clair : LA BAISSSE DU COÛT DU TRAVAIL et aucune catégorie de salariés n'est épargnée. Les ICTAM vont être directement affectés.

En seulement quelques exemples :

1

**CDI DE PROJET : un contrat de chantier XXL ! La fin du CDI pour les Cadres et les Etam.**

Les ordonnances permettent à toutes les branches professionnelles de mettre en place des CDI de projet, sans aucune condition ni contrepartie pour le ou la salariée. Dès la fin du projet ou des tâches pour lesquelles le salarié aura été recruté, l'employeur pourra mettre fin au Contrat de travail. A l'heure où les salariés sont de plus en plus nombreux à travailler en mode projet, ces faux CDI, encore moins protecteurs qu'un CDD (*pas de prime de précarité, de durée maximum ou de limitation du nombre de renouvellement*) pourront être généralisés. Une mesure qui ciblera particulièrement les jeunes cadres ou ingénieur-es.

2

**FUTUR CADRES « LOW COAST » Une période d'essai sans limite !**

La durée de la période était encadrée par la loi. Elle ne pouvait dépasser 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, et 4 mois pour les cadres recrutés en CDI. Elle était renouvelable une fois, à condition que cela était prévu dans l'accord de branche, le contrat du/de la salarié-e. Les ordonnances laissent aux branches le soin de fixer la durée de la période d'essai sans aucune limitation. Vous vous souvenez du CPE, le Contrat Première Embauche qui prévoyait 2 ans de période d'essai pour les jeunes de moins de 26 ans, et que le gouvernement avait été obligé de retirer au bout de 4 mois de mobilisation ! Cette fois, la période d'essai sans limite concerne tout le monde, sans limitation d'âge (*même si elle affectera d'abord les nouveaux embauchés*).

3

**Le salarié qui refuse un changement des clauses de son contrat de travail pourra être licencié !**

L'employeur ne pouvait pas imposer de modification de son Contrat de travail au salarié, sauf exceptions encadrées par la loi. Grâce aux ordonnances, tous les accords d'entreprise s'imposeront au Contrat de travail. Il sera par exemple possible d'imposer au salarié-e des mesures de mobilité, y compris à l'international, des changements de poste, de classification,

# du Docteur MACRON :

## aussi pour les ICTAM !

Laurent TABBAGH Secrétaire Fédéral

une baisse de rémunération ou une augmentation du temps de travail dès lors qu'un accord d'entreprise aura été signé ! Finis notamment les indemnités de grands déplacements ! L'employeur peut imposer la mobilité fonctionnelle ou géographique aux salarié-es quelques soient les clauses du Contrat de travail dès lors qu'un accord d'entreprise le prévoit. Les dispositions prévues par les Conventions Collectives ne s'appliquent plus. C'est la mobilité imposée !

4

### C'EST LA MOBILITÉ IMPOSÉE !

**Mise en cause du 13<sup>e</sup> mois et des primes verrouillés jusqu'alors par les Conventions Collectives !**

L'ensemble de ces primes sera renvoyé à la négociation d'entreprise, et les employeurs seront libres de les mettre en place ... ou pas. Ceci permettra de baisser les salaires, de généraliser le dumping social et l'inégalité entre les salarié-es. Elles risquent donc d'être supprimées, notamment dans les petites entreprises sans présence syndicale.

5

### LES ICTAM et le Télétravail

Aujourd'hui : Pour mettre en place le télétravail, l'employeur doit prévoir des modalités de contrôle du temps de travail du ou de la salarié-e, de façon à rémunérer l'ensemble des heures effectuées et à garantir le respect des périodes de repos et des durées maximum de travail

Demain : Les ordonnances prévoient que l'employeur pourra seulement prévoir les modalités de régulation de la charge de travail. Autrement dit, plus d'obligation de décompter le temps de travail, et plus aucune garantie de paiement des heures effectuées, de respect des périodes de repos et des durées maximum de travail. Il s'agit pourtant d'une obligation prévue par les normes internationales. Si accord collectif, plus besoin d'avenant au contrat de travail. Les salariés seront volontaires de leur plein gré !

### DES TÉLÉTRAVAILLEURS CORVÉABLES À MERCI !

Les ordonnances prévoient que le télétravail peut être mis en place soit par accord d'entreprise, soit par une charte rédigée de façon unilatérale par l'employeur. Autrement dit, si les syndicats refusent de signer un accord, l'employeur peut définir les modalités du té-

létravail seul, plus besoin de se mettre d'accord avec les salarié-es concerné-es via un avenant au contrat de travail.

### LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR SONT CONSIDÉRABLEMENT ALLÉGÉES :

→ Il pourra se contenter de réguler la charge de travail. Autrement dit, plus d'obligation de décompter le temps de travail, et plus aucune garantie de paiement des heures effectuées, de respect des périodes de repos et des durées maximum de travail. Il s'agit pourtant d'une obligation prévue par les normes internationales !

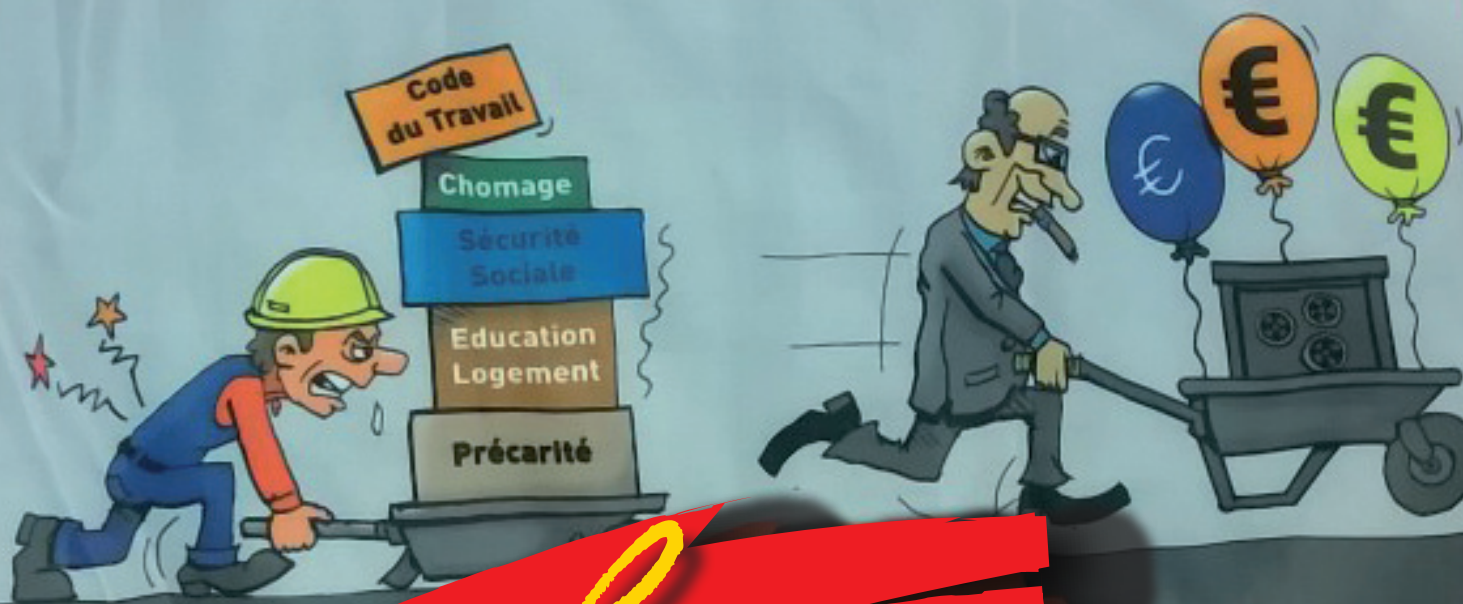
→ L'employeur n'est plus obligé de prendre en charge l'équipement (*ordinateur, abonnement internet, équipement de bureau ...*)

→ L'employeur peut définir seul les plages horaires durant lesquelles le ou la salarié-e doit être joignable.

Ordonnances  
MACRON,  
les ICTAM vous disent  
non merci !



# La Loi du Travail XXL



la  
cgt

Avançons ensemble !