

LE GRAND BON EN ARRIÈRE

"De l'Amérique de Reagan à la France de Mitterrand, en passant par la Nouvelle-Zélande, les transformations économiques du dernier quart de siècle n'ont été le produit ni du hasard ni de la nécessité. Si, à partir des années 1980, les "décideurs" et les médias du monde occidental ont presque toujours interprété de manière identique les situations de "crise", c'est que tout un travail idéologique était intervenu au préalable, c'est que les solutions alternatives au marché avaient été détruites afin qu'il n'y ait "plus d'alternative". Inspirées par des théoriciens de l'université de Chicago, dont l'influence sera considérable au Chili, en Grande Bretagne et aux Etats Unis, les doctrines économiques libérales vont encourager les classes dirigeantes à durcir leurs politiques, à passer d'un système d'économie mixte acceptant une certaine redistribution des revenus à un nouveau capitalisme orienté par les seuls verdicts de la finance. Les artisans de cette métamorphose en tireront un avantage considérable ; pour la plupart des autres, au contraire, ce sera le grand bond en arrière."

(Serge Halimi, directeur du Monde diplomatique)

"Le grand bon en arrière". Sur la plan social, la formule est bien trouvée. Et ce grand bon arrière s'accélère aujourd'hui, sous l'effet d'aubaine que représente la crise pour le capitalisme financier.. La stratégie du choc, encore, et toujours.... Une économie bâtie sur la peur. La peur du chômage, de la précarité, de l'exclusion.. Cette peur qui paralyse le corps social dans son ensemble. Cette peur qui anéantit les solidarités et renforce le repli sur soi...

Or, l'Histoire montre que c'est quand on est ensemble que ça avance. Que c'est par la lutte que des droits ont été acquis. Au prix de durs combats, souvent. Au prix de sacrifices. "le Code du Travail, c'est un texte fait de sueur, de sang et de larmes. Chaque article, chaque alinéa compte. Il aura fallu une grève, un combat, une lutte pour l'obtenir !" (Gérard Filoche, inspecteur du travail)

Des travailleurs sont morts pour que nous ayons des droits aujourd'hui. Des révoltes, réprimées dans le sang (comme par exemple, celle, tristement célèbre, des canuts lyonnais, en 1831), ou encore grandes grèves, comme en 1936, furent nécessaires pour arracher des droits qui nous apparaissent aujourd'hui comme naturels, comme allant de soi... Des droits aussi ordinaires que les congés payés, la reconnaissance des accidents du travail, le droit de grève, les réglementations sur le temps de travail, l'interdiction du travail des enfants, etc... Rien n'a été concédé par philanthropie ! Tout fut arraché de haute lutte. Le Code du Travail, c'est le fruit de plus de 150 ans d'Histoire de luttes !

Tout a commencé en 1840, par une étude du docteur Villermé, médecin considéré comme un pionnier de la médecine du travail, et qui sera un des précurseurs de la sociologie.

Lors de cette étude, menée dans des manufactures de coton, de laine et de soie, dans une vingtaine de villes de France, il se rend compte que les ouvriers, hommes, femmes et enfants, travaillent entre 15 et 17 heures par jour, et que bon nombre d'entre eux meurent au travail. Il décrit : "une multitude d'enfants, maigres, hâves, en haillons,

se rendent à l'usine pieds nus dans la pluie et la boue". Sur la base de cette étude, il est le premier à préconiser de travailler moins... Tout au long du XIXème siècle, puis au cours du XXème, siècles marqués par de violents conflits, de nombreuses luttes, les conditions de travail et les droits des travailleurs iront peu à peu en s'améliorant.

Et, aujourd'hui, le MEDEF et les médias viennent nous expliquer que le Droit du Travail, c'est *has been*, que ça frêne l'activité, que ça pénalise la compétitivité... "Si les grandes multinationales voulaient vraiment être compétitives, elles commenceraient par verser moins de dividendes à leurs actionnaires" (Gérard Filoche). Il est vrai que si les entreprises du CAC 40, les quarante plus grandes entreprises française, avaient versé moins de dividendes à leurs actionnaires en 2012 (voir 1ère page), elles seraient, de fait, plus compétitives. Mais les médias restent décidément toujours étrangement timides lorsqu'il s'agit d'évoquer le coup du capital, préférant systématiquement pointer du doigt le coût du travail comme cause de tous les maux... Facile, simpliste, et tout simplement faux ! Comme nous l'explique François Ruffin,

journaliste à France Inter, "9,3% du Produit Intérieur Brut, somme des richesses produites sur une année, est passé, progressivement, en 25 ans, du travail, c'est à dire des salaires, au capital, c'est à dire à la bourse, aux spéculateurs". Cela représenterait un manque à gagner de 200 milliards d'euros par an pour les salariés... Si seulement le rôle des médias était de nous informer... Mais, comme le disait Coluche, "il n'y a pas d'information à la télévision, y'a trop de monde qui regarde !"

Pire, les médias ne se contentant pas de désinformer, se plaisent à déformer en permanence la réalité. Les grévistes sont ainsi systématiquement présentés comme des irresponsables archaïques et utopistes qui prennent les citoyens en otage. À l'inverse, les grands patrons sont dépeints comme des aventuriers des temps modernes, des créateurs de richesses et des humanistes. On multiplie les succès-stories, à la télé comme au cinéma, vantant la créativité, le génie, le talent, de tel ou tel grand patron (en évitant soigneusement tout ce qui pourrait venir ternir leur image). Les entreprises elles-mêmes dépensent des sommes considérables en communication externe comme interne, afin de soigner leur image, de se présenter comme citoyennes, responsables, telles de véritables œuvres de générosité et de philanthropie !

Qu'on se le dise, le capitalisme n'a jamais eu, et n'aura jamais, pour objet la philanthropie, l'humanisme ou la moralité. Son seul objet a toujours été le profit. Maximum. Et faire du profit, c'est avant tout l'art de tirer profit... du travail des autres !

À ce stade de l'article, vous êtes sûrement un certain nombre à vous dire : "ça y est, la CGT nous ressort la vieille rengaine de la lutte des classes".

Si tel est le cas, vous avez parfaitement raison ! Et c'est un homme que l'on ne peut, pour le coup, pas soupçonner d'anti-capitalisme primaire, et bien plus éclairé que nous qui parle, non pas de lutte, mais de guerre des classes : "la guerre des classes existe, je le sais, c'est la mienne, celle des riches, qui mène cette guerre, et nous sommes

en train de la remporter." L'homme qui parle, c'est Warren Buffet. Un milliardaire américain. Et ça a le mérite d'être clair, non ? Cela montre que les classes dominantes ont parfaitement conscience de leurs intérêts de classe, contrairement aux travailleurs... Peut-être parce que médias et politiques nous répètent depuis plus de 20 ans que la lutte des classes est un vestige du passé... Il est plus que temps de se replonger dans l'Histoire pour comprendre ce qu'il risque de nous arriver à l'avenir !

Et se replonger dans la longue Histoire des luttes permet de repérer où se situe l'arnaque centrale de la mondialisation néo-libérale : la liberté et la prospérité, c'est pour les (grandes) entreprises et les banques, pas pour les salariés ! (ni pour les petits entrepreneurs d'ailleurs...). Il faut toujours garder à l'esprit que l'économie est intimement liée à des rapports de force qui s'exercent tant dans la société qu'au plan international. Ce rapport de force étant particulièrement défavorable aux travailleurs dans leur ensemble, les acquis sociaux reculent peu à peu. Après la loi Diard, véritable attaque d'un droit de grève qui n'a été obtenu qu'en 1864., voici donc la loi dite de "sécurisation de l'emploi".

Officiellement, il s'agirait d'offrir plus de "souplesse" aux entreprises, et de favoriser le dialogue social. L'idée ? Continuer la logique de précarisation généralisée, mais avec le moins de conflits sociaux possible, et ce en priorisant la "négociation"... Ce qu'oublie politiques et médias, c'est que négociation suppose par définition l'opposition de rapports de force. Et comme il convient de s'interroger quant au poids que pèsent les salariés lors de négociations, on comprend bien que l'esprit même de cette loi n'est pas de les sécuriser, mais bien de faciliter leur précarisation sur l'hôtel des hyper-profits financiers ! L'attaque actuelle sur le droit du travail, c'est le droit à l'irresponsabilité, revendiqué, et obtenu, par un MEDEF ne défendant guerre plus, en réalité, que les intérêts de la haute finance et des multinationales, (et non ceux des entreprises, comme le prétendent pourtant Laurence Parisot et ses copains à longueur d'année). Le droit d'exploiter, toujours plus. Le droit d'écraser, toujours plus... En toute liberté !

Le démantèlement rapide et sans précédent de notre droit social et de notre droit du travail devrait toutes et tous nous amener à réfléchir très sérieusement quant à tout ce que cela peut impliquer dans les années à venir... Car c'est un moyen de nous rendre plus vulnérables à la violence du capitalisme financier. Regardez les pays où il n'y a aucune législation du travail : le travail des enfants existe toujours, et les salariés travaillent dans des conditions proches de l'esclavage, sans salaire minimum garanti, sans limite de temps de travail, sans aucune protection ni garantie d'aucune sorte. Dans la précarité la plus totale. Sans futur possible. Exploités par nos belles et responsables entreprises occidentales, celles-là même dont nous sommes si fiers, qui seraient comme le symbole de la supposée grandeur de la civilisation occidentale ... L'absence de législation du travail rend les populations vulnérables, flexibles et corvéables à merci. Il ne faut jamais l'oublier. Sans quoi, les maux du passé referont surface, soyons-en certains !

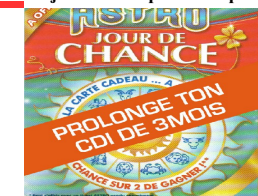


LE CLASH-ACTU

Le journal de la section CGT Roissy Escales

Numéro Spécial loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

Ce journal est sponsorisé par



UN ANI QUI NOUS VEUT DU MAL...

Flexibilité et compétitivité, piège à c...

La crise, comme toujours, a bon dos. C'est une aubaine pour faire augmenter la productivité et baisser les salaires...

Et, comme toujours, cela permet à une ultra minorité de s'enrichir considérablement. Saviez-vous que l'an dernier les banques avaient versé pas moins de 18 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires ? Et que les entreprises du CAC 40 avaient versé, quant à elles 37 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires ?

Ils n'en n'ont pas parlé sur BFM ? Ils oublient souvent beaucoup de choses sur BFM... Comme de rappeler que la flexibilité n'a jamais rimé avec protection de l'emploi... c'est même l'inverse en général ! Demandez aux salariés de Bosh et Continental, qui avaient accepté des accords de compétitivité, et qui croupissent aujourd'hui au Pôle Emploi... Ils connaissent bien !



Un ANI, c'est quoi au juste ?

Il s'agit d'un *Accord National Interprofessionnel*. Il est négocié, puis conclu, entre les partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales).

Les ANI les plus célèbres sont ceux de Matignon en 1936, instituant les congés payés et la semaine de 40h, ou encore ceux de Grenelle, en mai 1968, instituant 35% d'augmentation du SMIC.

Normalement, un ANI vient améliorer le droit du travail. Mais nous vivons une époque singulière... Une époque de retour en arrière... Retour en arrière qui est censé être un progrès, si l'on en croit les médias.

L'ANI du 11 janvier 2013, devenu la loi du 14 juin 2013 relative à la "sécurisation de l'emploi", compte 54 points de régression pour les salariés, en 27 articles seulement... Un progrès, paraît-il...

L'ANihilation du Droit du Travail ?

"La liberté de penser s'arrête là où commence le Code du Travail."

(Laurence Parisot)

"**Tout est dit : ce qui protège les faibles, ce qui vient de la loi républicaine, ce qui représente l'état de droit dans l'entreprise, ce qui freine l'exploitation des salariés, ce qui organise les droits syndicaux, les conventions collectives, les institutions représentatives du personnel, ce qui diminue les accidents du travail, les maladies professionnelles, ce qui encadre la précarité, ce qui impose un salaire minimum, ce qui organise la formation professionnelle, ce qui induit un minimum de dignité au moment des licenciements, l'ordre public social qui cadre les durées du travail, la médecine du travail, tout cela, c'est le Code du travail, résultat de décennies de luttes sociales, et voilà Madame Parisot, qui considère que cela bloque la "liberté de penser", à la direction du MEDEF.**

Le Code du Travail, c'est le droit le plus intime, le plus quotidien, le plus essentiel, pour 18 millions de salariés du privé. Et le moins enseigné. C'est le droit qui détermine votre vie, qui détermine si votre boulot est solide, si vous allez avoir une promotion, ou si vous allez être viré, qui détermine votre salaire, etc... Quand vous avez un bon Code du Travail, alors vous aurez un bon salaire et de bonnes conditions de travail !"

(Gérard Filoche, inspecteur du travail).

C'est pourtant bien ce texte qui est aujourd'hui passé à l'acide, par une loi, dite de "sécurisation de l'emploi", en vigueur depuis le 1er juillet, et qui nous est bien évidemment présentée comme un progrès... Il s'agit, en fait, de sécuriser les employeurs... en précarisant les salariés ! (Décryptage en pages centrales)



Un accord pourtant minoritaire...

Cet accord a été conclu entre MEDEF, la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC. Or, ces organisations syndicales ne représentent, à elles trois, que 44,73% des salariés de France... **C'EST DONC UN ACCORD MINORITAIRE !**

Un air de déjà vu ?

Jusqu'en 1789, lors des États Généraux, les votes se faisaient par ordre, et non par tête. Le Clergé et la Noblesse comptaient 2 voix sur 3, alors que ces deux ordres ne représentaient que 20% de la population...

AVANT LE 1er JUILLET 2013	DEPUIS LE 1er JUILLET 2013
<p>1) Les plans "sociaux"</p> <p>En cas de "difficultés conjoncturelles", à partir de 10 licenciements sur 1 mois dans une entreprise de plus de 50 salariés, l'employeur devait mettre en place un "Plan de Sauvegarde de l'Emploi" (ou plan social... ça passe mieux que "plan de licenciements massifs pour motif boursier"). Conformément au Code du Travail, l'employeur devait informer le CE et recueillir son avis sur les raisons économiques et sur le plan de redressement prévu. Le CE pouvait faire appel à un expert indépendant pour informations et procédures. Le CE pouvait refuser de rendre un avis. Pendant ou après le plan, il pouvait saisir le Tribunal de Grande Instance pour faire suspendre ou annuler le plan pour raisons de procédure ou insuffisance des mesures de reclassements.</p> <p><i>Tout cela n'a pas empêché les grandes entreprises du CAC 40, bien que très rentables, de multiplier les plan sociaux et les délocalisations depuis plus de 20 ans... Alors, avec la disparition de ces protections, facile de comprendre que ça va être une boucherie...</i></p>	<p>Le texte enserme la procédure dans un délai de 2 à 4 mois, que RIEN ne peut désormais suspendre ou allonger. L'employeur peut même réduire ces délais s'il parvient à faire signer aux syndicats un accord majoritaire qui fixe aussi le contenu du plan de reclassement (facile avec un peu de chantage et de corruption...).</p> <p>A défaut, l'employeur peut rédiger lui-même un document unilatéral sur les mesures de reclassement. L'administration (la DIRECCTE), a 8 jours pour valider l'accord et 20 jours pour valider le document patronal : compte-tenu des faibles effectifs de la DIRECCTE, et du fait que leur silence vaudra approbation, le contrôle devient THÉORIQUE. En clair, L'EMPLOYEUR FAIT CE QU'IL VEUT !</p> <p>En cas de contestation, il faudra faire appel aux Tribunaux Administratifs (TA), dans un délai de 2 mois, contre 12 avant cette loi. Élément gravissime : si un TA prononce la nullité d'un plan de licenciement pour raison de procédure, les salariés ne pourront être réintégré QUE SI l'employeur est d'accord...</p> <p>En clair, l'employeur pourra faire son plan social en 20 jours !</p> <p><i>DIRECCTE : Direction Interdépartementale et Régionale de l'Équipement et de l'Aménagement, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. L'inspection du travail quoi.</i></p>
<p>2) Accord de maintien dans l'emploi</p> <p>L'accord de maintien de salaire consiste à moduler le salaire ou le temps de travail en cas de difficultés dans l'entreprise (sans aucune garantie de sauver l'emploi... c'est même une garantie de le perdre à terme). Si les syndicats majoritaires ratifient un tel accord (forme de chantage à l'emploi, comme Transform par exemple), le salarié pouvait toujours refuser la modification de son contrat de travail : son licenciement était donc, dans ce cas, économique.</p> <p><i>En théorie, plus de 10 licenciements devaient déclencher un plan social en référence au Code du Travail... En pratique, ceux qui détiennent le capital ont tendance à faire ce qu'ils veulent... Et comme on a de moins en moins d'inspecteurs du travail pour les embêter...</i></p>	<p>Un salarié qui refuse ces accords tombera sous le coup d'un licenciement économique INDIVIDUEL, au rabais, n'en doutons pas ! Si au moins 10 personnes y sont opposées, on ne parle plus de plan social. On introduit la notion de "dispositif négocié dans le cadre de l'accord", sans doute en deçà des obligations légales (les employeurs ne sont pas des philanthropes!). Il n'y a plus d'obligation de reclassement pour les salariés dans ce cas. Pour les salariés qui, le flingue sur la tempe, accepteraient ces conditions, l'entreprise ne peut licencier personne pour motif économique pendant 2 ans (trop généreux !).</p> <p><i>De fait, on facilite, par ce texte, les licenciements, conformément à l'utopie néo-libérale, selon laquelle faciliter les licenciements favoriserait l'emploi... Et la contestation deviendra quasi-impossible !</i></p> <p>Bref, cela annonce encore plus d'impunité pour les grandes entreprises du CAC 40 !</p>
<p>3) La mobilité interne</p> <p>La mobilité interne se caractérise par un changement de poste ou de lieu de travail dans l'entreprise. Sans clause de mobilité dans son contrat, quand le salarié refusait la mutation en dehors de son lieu de travail, celui-ci ne pouvait être licencié pour ce motif.</p>	<p>Une "négociation" d'entreprise pourra imposer une mobilité interne au salarié (voir article sur le piège de la mobilité, journal du mois d'août). On introduit un nouveau mode de gestion des ressources humaines, en déplaçant les salariés, comme de vulgaires marchandises, au gré des besoins de l'entreprise. Les périmètres (géographiques/professionnels) de cette mutation seront fixés par négociation en cas de "motif d'intérêt général" (plus joli que "motif d'intérêt des actionnaires").</p> <p>Si le salarié refuse, il sera licencié comme un malpropre pour motif personnel...</p>
<p>4) Actions aux Prud'hommes</p> <p>Les salariés disposaient de 5 ans pour saisir le Tribunal des Prud'hommes et faire valoir leurs droits.</p> <p>Mais c'était trop pour Laurence Parisot et le MEDEF : "Les Prud'hommes, ça insécurise les employeurs". Non, Laurence, ça permet juste aux salariés de faire valoir le peu de droits qu'ils ont !</p>	<p>La volonté du MEDEF tout-puissant, est de limiter les actions en nombre et en coût. Ce qui revient à revendiquer le droit d'exploiter les salariés et de bafoyer ce qu'il reste de droit du travail...</p> <p>Le délai de prescription est ramené, tenez-vous bien : - à 2 ans pour ce qui concerne les litiges liés au contrat de travail (c'est la liberté pour l'employeur de ne pas respecter ses engagements...) - à 3 ans pour ce qui concerne les salaires... <i>(Vous voulez faire valoir vos droits sur des heures sup non payées datant de 2009 ? C'est plus possible ! Rappelons que l'on estime le nombre d'heures sup non payées, chaque année, en France, à... 1 milliard ! Soit 600 000 équivalent temps plein...)</i></p> <p>- 1 an pour le licenciement <i>(Quand un salarié saisira les Prud'hommes sur son licenciement, il sera désormais incité à accepter une conciliation avec versement d'une indemnité forfaitaire en fonction de son ancienneté, et sans recours ultérieur, et plafonné à 14 mois ! Ou comment virer les salariés sans qu'ils puissent se défendre... Et dire qu'on nous présente toujours dans les médias les grands patrons comme des aventuriers des temps modernes, des hommes courageux... Faire les poches à des salariés sans défense, on a connu plus courageux !)</i></p> <p>En gros, le MEDEF a "négocié", et obtenu, de droit à l'irresponsabilité !</p>



<p>5) Temps partiel (TP) et CDD</p> <p>Avant cette loi, la pratique des TP et CDD était encadrée. Pour les TP, les heures complémentaires ne pouvaient aboutir à faire travailler le salarié à temps plein. À partir d'un certain seuil, les heures complémentaires étaient majorées de 25%.</p> <p>Quant aux CDD, rappelons qu'ils ont été créés pour subvenir à un surcroît d'activité, ou pour remplacer des salariés absents...</p> <p>Or, il n'est pas rare de voir des entreprises fonctionner avec 40% de ses effectifs en CDD ou Intérim... Précariser pour mieux régner !</p> <p>C'est que le patronat a une conception particulière de la précarité, si l'on en croit Laurence Parisot : <i>"La vie, l'amour, la santé sont précaires, pourquoi le travail ne le serait-il pas ?"</i> Sacrée Laurence...</p>	<p>Pour les TP, la loi instaure une durée minimale de 24h de travail par semaine, MAIS, les possibilités de dérogations sont telles que, au final, ce plancher NE CONCERNERA PAS environ 90% des TP... La majoration de 25% des heures complémentaires pourra être ramenée à 10% par accord. Suppression de la majoration des heures complémentaires en cas d'avenant au contrat de travail (maximum 8 avenants par an). L'employeur pourra modifier à sa guise le temps de travail des salariés sans frais supplémentaire !</p> <p>Quant aux CDD, on nous dit qu'ils sont désormais taxés, pour dés-inciter les employeurs... Si l'on considère tous les types de CDD, cette taxation NE CONCERNERA PAS 80% des CDD ! En plus, cette taxation est ridiculement basse. Elle rapportera 110 millions d'euros par an. Or, dans le même temps, on annonce une mesure de détaxation des CDI, qui va coûter... 155 millions d'euros par an à l'État !</p> <p>Le MEDEF a tenu les comptes : 155-110 = 45 millions dans les poches ! Scandale ? Oui, plutôt, oui...</p>
<p>6) Les complémentaires santé</p> <p>Avant cette loi scélérate, elles étaient financées à hauteur de 57% par le patronat, et 43% par le salarié.</p> <p>Ce sera désormais 50-50... le MEDEF grappille sur tout !</p> 	<p>Les médias s'extasient devant cette mesure, et ça devrait suffire à nous inquiéter... En fait, il faut lire le texte (ce que nombre de journalistes n'ont visiblement pas pris la peine de faire... mais ils nous en parlent quand même!). Pourtant, avec les nouvelles complémentaires santé, on sera moins bien remboursé qu'avec... l'actuelle CMU ! Le panier de soins sera réduit, et on sera moins bien remboursé. Par exemple, le forfait annuel lunette sera de 100 euros (CMU : 173 euros). Quant au forfait prothèses dentaires, il passera à 125 euros (CMU : 157 euros)</p> <p>Encore une façon de dresser les travailleurs contre les chômeurs ? Pas seulement ! Il s'agit de faire un coup double, en préparant les attaques prochaines contre la Sécurité Sociale.</p> <p>Au 1er janvier 2016, s'ouvriront des négociations pour la collecte des cotisations sociales. Le but, mettre fin au monopole public de l'URSSAF, conformément à une directive européenne, et le remplacer par des monopoles privés, qui nous coûteront encore plus cher (vu qu'il faudra engraisser des actionnaires...).</p> <p><i>Le marché que se partageront les grandes compagnies d'assurance est colossal : 4 milliards d'euros par an ! Pas étonnant que ça attise les convoitises des requins de la finance !</i></p>
<p>7) Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)</p> <p>L'employeur avait une obligation de consulter le CE avant de prendre toute décision relative à la gestion, l'évolution économique, financière, et l'organisation du travail dans l'entreprise. Le CE n'avait pas de délai pour travailler. Le CHSCT jouait un rôle prépondérant dans la prévention des risques. Il pouvait diligenter des expertises.</p> <p>Laurence Parisot et le MEDEF plaident pour "la soumission librement consentie"...</p> <p>Des salariés libres de consentir à se soumettre et à renoncer à leurs droits ?</p> <p>On ne pouvait donner meilleure définition du néo-libéralisme ! Félicitons Laurence et le MEDEF pour ce bel élan de sincérité !</p>	<p>Dans le cadre d'une procédure et du recours à une expertise, l'avis du CE sera rendu dans un délai fixé par accord. Si l'entreprise a plusieurs CHSCT (<i>grands groupe comme AF</i>), ils participeront à une instance de coordination des CHSCT. Cette instance pourra décider d'une expertise unique réalisée sur une durée de 21 jours (<i>avant cette loi, une expertise durait entre 30 et 45 jours, à compter du début de l'expertise</i>). L'idée est que les experts ne puissent plus réaliser des expertises poussées sur les effets de tel ou tel plan en matière de risques... Si il y a plus de 20 CHSCT, c'est l'employeur qui détermine quel comité va désigner un représentant dans l'instance de coordination...</p> <p>Dernière arnaque : il y aura à terme des représentants du personnel au Conseil d'Administration (CA). Très bien, sauf que : - on ne sait pas encore comment les membres seront désignés - il ne faudra pas avoir d'autre mandat pour être éligible (ni DP, ni CE) - et surtout, les membres auront un devoir de réserve sur les informations données au CA ! À mourir de rire !</p>
<p>Et plein d'autres surprises ! Telles que les paquets d'heures complémentaires (l'employeur pourra faire 8 paquets d'heures complémentaires par an, c'est-à-dire obliger, en quelque sorte, ses salariés à lui faire des avances sur salaire), la modification des délais de prévenance dans le cadre de changements d'horaires (voir notre accord APDP chez Air France...), ou encore le fabuleux CDI... Intermittent ! Ce nouveau contrat sera en expérimentation dans 3 branches :</p> <p>Celles du chocolat (ce qui signifie en fait toute l'agroalimentaire derrière), des articles de loisirs (ce qui signifie tout le secteur des loisirs), et de la formation (en fait, tout le secteur des services !). Bref, une expérimentation qui concerne tout le monde ou presque... C'est donc une vraie brèche contre le CDI ! Cela permettra à l'employeur de faire travailler un salarié, par exemple, 4 mois en tout, étalé sur l'année, et de lisser sa rémunération... sur l'année ! C'est bien, non ???</p> <p>Malgré tout ça, les médias continuent de nous parler d'une loi "souple, mais protectrice"... Et ils ont raison, d'un certain point de vue... Ils oublient juste de préciser que la souplesse, c'est pour le salarié, et que la protection, c'est pour l'employeur !</p>	
<p>Le saviez-vous ?</p> <p>Le travail, en France, c'est, chaque année, 7000 morts, 7500 AT avec conséquences, et 700 suicides liés au travail... Nous avons statistiquement plus de chances de mourir de causes liées directement ou indirectement au travail que d'un attentat terroriste... À quand un plan vigipirate contre le MEDEF ?</p>	