



LOI EL KHOMRI

LE GOUVERNEMENT VEUT QUE NOUS RENONCIIONS À NOS DROITS !

MÊME PAS EN RÊVE !



Faire croire à des avancées, pour mieux nous démobiliser !

Dès le début de sa réforme, le gouvernement a adopté la stratégie du « chiffon rouge » : présenter une copie proprement scandaleuse, puis retirer certaines dispositions pour mieux faire passer l'essentiel.

A ce jour, les régressions des droits des salarié.e.s sont toujours dans le texte.

Le gouvernement prétend que les nouvelles mesures sur le temps de travail n'affaibliront pas les droits des 50 salarié.e.s et que leur santé sera protégée. Il n'en n'est rien, bien au contraire.

S'IL FALLAIT ENCORE DES RAISONS POUR COMPRENDRE POURQUOI DESCENDRE DANS LA RUE LE 31 MARS...

↪ Majoration des heures supplémentaires (article 3)

Aujourd'hui : 35 heures par semaine et les heures supplémentaires rémunérées à 25 % pour les 8 premières heures et 50 % au-delà. Par accord collectif, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne l'interdise.

Demain : L'accord de branche ne pourra plus s'y opposer.

↪ Temps de travail (article 3)

Dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, l'employeur peut décider de façon unilatérale de moduler le temps de travail.

Aujourd'hui : Sur un mois.

Demain : Sur 9 semaines.

Aujourd'hui : En l'absence d'accord, le temps de travail se calcule au maximum sur 1 mois.

Demain : Par accord de branche, cette modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à 3 ans ; sans accord, elle ne pourra dépasser 1 mois et, pour les Petites et Moyennes Entreprises (PME de moins de 50 salarié.e.s), la modulation pourra aller jusqu'à 16 semaines, sous réserve d'un accord signé par un.e salarié.e mandaté.e.

Le déclenchement des heures supplémentaires sera reporté d'autant.

↪ Temps partiels : c'est la double peine ! (article 3)

Aujourd'hui : La majoration des heures complémentaires est de 10 % pour les 1/10ème des heures contractuelles et de 25 % au-delà. Un accord de branche peut déroger à cette règle et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10 %.

Demain : C'est la loi qui imposera (sans discussion possible !) le taux de majoration des heures complémentaires à 10 %.

Aujourd'hui : Le délai de prévenance est de 7 jours sauf accord de branche ou d'entreprise, sans pouvoir descendre en-dessous de 3 jours.

Demain : la loi fixera le délai de prévenance à 3 jours.

Les femmes seront particulièrement touchées puisqu'elles représentent 80 % des 50 salarié.e.s à temps partiel.

↪ Les astreintes décomptées du temps de repos (article 3)

Le projet de loi 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 obligés de prévenir 15 jours à l'avance.

↪ Le fractionnement des 11 heures de repos quotidien (article 26)

Aujourd'hui : La loi impose 11 heures de repos consécutives par jour entre deux prises de poste.

Demain : le projet annonce une concertation avant octobre 2016 sur « l'opportunité et le cas échéant, les modalités de fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire des salariés ».

↪ Congés payés (article 4)

Aujourd'hui : Un mois avant le départ en congés, 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 seront plus que des dispositions « supplétives », c'est-à-dire qu'elles peuvent être remises en cause par accord d'entreprise.

↪ Visite médicale d'embauche (article 44)

Aujourd'hui : La visite d'aptitude d'embauche est obligatoire pour l'ensemble des salarié.e.s.

Demain : Le suivi médical est concentré sur les seul.e.s salarié.e.s dit.e.s « à risques » et la visite d'aptitude d'embauche est supprimée.

↪ Médecine du travail (article 44)

Aujourd'hui : C'est le travail qui est analysé et modifié si besoin.

Demain : Le médecin du travail devra attester de « la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise » et « s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté ».

Il s'agit clairement d'une sélection médicale par la santé sans projet de prévenir les conditions de travail dangereuses et de décharger l'employeur en matière de sécurité.

Cette loi aggravera la situation des salarié.e.s dans les secteurs les plus précaires et les plus exposés, comme le secteur de l'action sociale, de la santé privée associative et lucrative, elle pénalisera particulièrement les femmes, les jeunes, les salarié.e.s usé.e.s par le travail.

**LES GAGNANTS SERONT LES EMPLOYEURS,
LES PERDANTS, NOUS, LES SALARIÉ.E.S.**

Tout au contraire, il faut reconnaître le travail réel en augmentant les salaires.
Il faut améliorer les conditions de travail et de vie.



**EXIGEONS LE RETRAIT TOTAL
DU PROJET DE LOI EL KHOMRI !**

RÉSISTONS ET IMPOSONS D'AUTRES ALTERNATIVES

**PLUS QUE JAMAIS, LE 31 MARS 2016,
TOUS ENSEMBLE MOBILISÉ.E.S,
TOUS ENSEMBLE DANS LA RUE !**



Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact me syndiquer

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Email :

Entreprise (nom et adresse) :

Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.sante.cgt.fr

Fédération Santé et Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX - ufas@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 81