# Loi Travail XXL

Avec les ordonnances gouvernementales réformant le Code du Travail, certaines directions essaient de faire croire qu'il n'y aura pas d'impact au sein de nos entreprises des IEG. C'est un mensonge !

**Les ordonnances vont impacter les entreprises des IEG.**

Ce document va vous donner quelques éléments vous permettant de mesurer un peu mieux les risques qui pèsent sur nos garanties collectives suite à ces ordonnances. Bien évidemment ce ne sont que quelques exemples…la liste totale est bien plus longue !

**✍ Avec la loi travail XXL, le contrat de travail aux IEG par lequel une personne (le ou la salarié-e) s'engage à effectuer un travail pour un autre (l'employeur), moyennant une rémunération peut ne plus être respecté !**

VRAI Avec la loi travail XXL, un accord d'entreprise pourrait imposer des modifications des conditions salariales, du temps de travail et des conditions de travail. Le refus du salarié entrainerait un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Les agents IEG sont concernés car beaucoup de leurs droits sont issus d'accords d'entreprises.

**✍ Avec la loi travail XXL on risque d'avoir des salariés hors statut IEG dans nos entreprises sur des durées très longues !**

VRAI Avec ces ordonnances, il sera donné la possibilité au niveau de la branche des IEG d'autoriser la généralisation du contrat de « chantier » ou de « projet ». Cette mesure préfigurerait la fin du CDI pour tous. Plus de salariés en contrat de projet et moins d'agents IEG ! La rupture du contrat est prévue dès la signature, au terme du chantier ou de la mission. Nul besoin de passer par la CSP et par la case licenciement économique et c'est encore plus sûr juridiquement pour l'employeur que le CDD, dont l'utilisation est encadrée par la loi. C'est le retour assuré pour le salarié à la case départ chômage, sans recevoir au passage le paiement de la prime de précarité ! C'est un vrai danger pour l'avenir de notre statut qui ne sera plus l'unique règle pour le recrutement en CDI !

**✍ L'accord de Branche reste prioritaire sur celui de l'entreprise !**

FAUX Les ordonnances s'attaquent aux rapports entre accords d'entreprise et accords de branche en cantonnant ces derniers à un domaine de plus en plus réduit. La règle de la primauté de l'accord d'entreprise pourrait acquérir valeur de principe <u>dans tous les domaines du code du travail</u>. Ainsi, dans tous les domaines, l'accord d'entreprise pourrait déroger à l'accord de branche de façon défavorable. Le principe de primauté de l'accord d'entreprise comporterait des exceptions sur certains sujets (11 thèmes) qui seraient réservés à la branche ou seraient susceptibles de l'être (4 thèmes).

**✍ Le CHSCT va disparaitre !**

VRAI Le but des ordonnances étant d'affaiblir tout contre-pouvoir syndical, il est proposé une instance unique en lieu et place des DP, CE et CHSCT : le Comité Social et Economique (CSE). Dans la réalité, cette instance sera dans l'impossibilité de traiter de l'ensemble des prérogatives économiques, sociales, professionnelles, d'hygiènes et de sécurité et des conditions de travail… auxquelles il faut ajouter celles de la représentation de proximité des salariés !

Dans une période où les questions de santé au travail sont de plus en plus prégnantes, où l'actualité rappelle régulièrement des situations de mal être au travail, l'augmentation des risques psycho sociaux, des troubles musculo squelettique, l'amiante, les CMR etc… les CHSCT sont démantelés et éloigné des salariés !

Le CHSCT est transformé en « Commission » qui travaillera sous la tutelle du Comité Social et Economique (CSE). Le nombre d'élus et les moyens dévolus seront faibles !

**✍ La Branche nous protège en cas de Plan de Départ Volontaire !**

FAUX Non seulement la branche ne nous protège pas mais la loi travail XXL visent ici à écarter toutes les règles du licenciement économique collectif en cas de plan de départs volontaires, et notamment de permettre à l'employeur de se soustraire à la mise en place d'un soi-disant plan de sauvegarde de l'emploi. A ce jour, comme c'est le cas malheureusement chez ENGIE ou Storengy, en cas de PDV, il y a un cadre réglementaire qui oblige l'entreprise à garantir, par exemple, des critères d'ordre de licenciement, un plan de reclassement, une obligation de recherche de reclassement, la priorité de réembauche, les indemnités de départ du plan de sauvegarde de l'emploi, la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel…Demain tout cela ne sera plus applicables aux IEG.

L'employeur n'est plus tenu de s'y soumettre. L'accord collectif doit juste prévoir quelques règles mais a minima. Il ne sera pas nécessaire que les mesures soient proportionnées aux moyens de l'entreprise ou du groupe. En clair ça risque de dégager aux IEG !

---

Vous l'aurez compris à travers ces quelques exemples que nous sommes toutes et tous concernés, y compris les IEG. La FNME-CGT le réaffirme : **Réduire vos droits en tant que travailleurs ne permet pas de créer des emplois, au contraire.**

Si les ordonnances n'attaquent pas frontalement notre statut suite à l'engagement, entre autres, de la FNME-CGT en juin dernier contre le passage du statut dans les ordonnances, on sait toutes et tous que les employeurs préparent une nouvelle attaque !

Cette loi travail XXL offre aux employeurs des IEG les coudées franches pour dynamiter la réduction du temps de travail, faciliter les licenciements collectifs et réduire nos garanties collectives avec le statut dans le viseur.

**POUR LA FNME-CGT, CONTRAIREMENT A D'AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES,**

**LA REGRESSION SOCIALE NE SE NEGOCIE PAS ELLE SE COMBAT !**