


FLASHBACK



Le remède naturel de la CFDT HTR IDF le débat d'idées et la pensée critique

Le zoom de la semaine de **Nicolas Dosen**
Secrétaire général & trésorier du syndicat
HTR IDF



Souvenir, souvenir...

Flashback en 2016, la réforme du travail est promulguée... un petit tour d'horizon en quelques mesures qui a pour effet de me plonger dans un état dépressif à l'image du fameux cadeaux pourris reçus à Noël dernier autour d'une table de moins de dix personnes m'offrant une box avec « un dîner en amoureux » alors que je suis célibataire... Donc dans la même lignée que ce souvenir, en 2016, le monde du travail vit un bouleversement, la loi El Komri chamboule le code travail. Élu président Emmanuel Macron, met en place la Flexisécurité à la française, qui assouplit le code du travail pour permettre aux entreprises d'embaucher et de réajuster en fonction de la conjoncture économique de façon plus agile, c'est-à-dire en virant expressément et plus facilement les travailleurs sans peur de la condamnation:

- Barème aux prud'hommes, un plafonnement des indemnités;
- Rupture conventionnelle collective, une séparation avec les salariés simplifiée;
- Le referendum d'entreprise, un choix strict des débats donné à l'employeur;

Nicolas Dosen,
secrétaire adjoint et
trésorier du syndicat
HTR IDF, fait un bond
en arrière et revient sur
la loi travail dite loi El
Komri.

- télétravail et droit à la déconnexion, sont encouragés par la loi;
- Index de légalité hommes femmes, un nouvel outil en faveur des salariées;
- Complémentaire santé, pour tous, avec un coût pour les bas salaires;
- Aménagement possible des 35 heures, par accord d'entreprise (la loi Macron porte la durée de l'accord d'entreprise applicable sur 3 ans);
- Fin du CE, place au CSE, les salariés sont représentés différemment (moins de moyens pour les IRP);
- Inversion de la hiérarchie des normes, c'est-à-dire, qu'un accord négocié au sein de l'entreprise puisse remplacer les dispositions négociées au sein de la branche (même si l'accord d'entreprise est moins favorables que l'accord de branche);
- Le préjudice d'anxiété reconnu, l'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels, accidents ou maladies.

Ces différentes mesures ont fortement déséquilibré, les groupements sociaux Indépendants et autonomes (syndicat, association...), situés au niveau intermédiaire entre l'individu et l'État, elles ont fragilisé le socle légale protégeant les travailleurs, les recours pour mauvaises conditions de travail, comme la reconnaissance et l'indemnisation de certains préjudices.

Dis-donc avec le recul je réalise que cette loi est limite passé-agressif...
De quoi me donner le cafard!

Bon jour férié et à la Saint Glinglin!

**La loi travail et
l'utilisation de l'article
49.3: symbole de la
gouvernance sans
dialogue social mis
en place par les
gouvernements
successives**

**NICOLAS DOSEN - SECRÉTAIRE
GÉNÉRAL ADJOINT & TRÉSORIER
DU SYNDICAT CFDT HTR IDF**



La CFDT HTR IDF soutient les travailleurs du secteur HTR en négociant au niveau des branches afin que les grilles de salaires évoluent.

Pour plus d'information visitez le site cfdt-htr.fr
