**TOUS ENSEMBLE POUR**

**NOS DROITS**

**ET GARANTIES COLLECTIVES**

**Avec les ordonnances loi travail**

**mes droits avant/après dans mon entreprise**

**C’est**la légalisation des licenciements abusifs, plafonnement et diminution des indemnités prudhommales, les CDD généralisés, si refus du changement de contrat de travail par un salarié = licenciement sans contestation possible….etc*.* ***Retrouvez l’ensemble des mesures sur*** [***http://ugict.cgt.fr/ordonnances/***](http://ugict.cgt.fr/ordonnances/)

**… QUELQUES EXEMPLES des conséquences pour VOUS dans votre entreprise.**

**Sur la rémunération – 13ème mois, primes de départ en retraite, d’ancienneté…. c’est fini**

* **Aujourd'hui**

La quasi-totalité des conventions collectives prévoient des primes liées à diverses situations : ancienneté, licenciements, naissance, départ en retraite ou 13e mois. Pour les salariés en fin de carrière, elles peuvent être très élevées, et représenter pour les primes de départ en retraite plusieurs mois voire années de salaire.

* **Demain**

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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | AVANT | APRES |
| 13e mois | ……………….€ | *Possibilité de suppression* |
| prime d’ancienneté | ……………….€ | *Possibilité de suppression* |
| autre primes | ……………….€ | *Possibilité de suppression* |
| prime de départ en retraite | Nombre de mois x montant salaires = ……………….€ | *Possibilité de suppression* |

**Dans notre entreprise : *(chacun peut à l’aide de ses fiches de paie compléter les montants concernés)*.**

**Les congés exceptionnels pour évènements familiaux et congés propres à l’entreprise ou à la convention collective revus à la baisse**

* **Aujourd'hui**
* **La loi défini un minimum de jours** d’absence en cas d’évènements familiaux:   
  - **4 jour**s pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d’un PACS ;   
  - **1 jour** pour le mariage d’un enfant ;   
  - **3 jours** pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l’arrivée d’un enfant placé en vue de son adoption ;   
  - **5 jours** pour le décès d’un enfant ;   
  - **3 jours** pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d’un frère ou d’une sœur ;   
  - **2 jours** pour l’annonce de la survenue d’un handicap chez un enfant.

**Ces jours de congés sont en général améliorés par les conventions collectives.**

* **Demain**

Les dispositions prévues par les conventions collectives ne s’appliqueront plus et seront renvoyées à la négociation d’entreprise. Les employeurs seront libres d’en mettre en place…ou pas. Ceci permettra de baisser les droits, de généraliser le dumping social et l’inégalité entre les salarié-es. Ils risquent donc d’être supprimés.

**Dans notre entreprise :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | AVANT | APRES |
| Nombre de jours congés exceptionnels fixés par la loi | Cf liste ci-dessus | *Possibilité de suppression* |
| Nombre de jours supplémentaires convention collective (ex : jours enfants malades) | *A compléter* | *Possibilité de suppression* |
| Nombre de jours supplémentaires dans notre entreprise | *A compléter* | *Possibilité de suppression* |

**La prise en charge des arrêts maladie au-delà du plafond légal**

* **Aujourd'hui**

La loi prévoit que l’indemnisation d’un arrêt maladie représente 50% du salaire, après 3 jours de carence. **Cette disposition est améliorée par la majorité des conventions collectives, certaines prévoient même 100%.**

* **Demain**

Seul sera garanti le minimum légal, c’est-à-dire 50% du salaire après 3 jours de carence et 100% du salaire net pour les arrêts maternité. Le reste dépendra des accords d’entreprise.

**Dans notre entreprise :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | AVANT | APRES |
| Jours de carence | *A compléter* | *3 jours* |
| Indemnisation d’un arrêt maladie fixé par la convention collective ou un accord d’entreprise | *A compléter* | *Possibilité de suppression au-delà de 50%* |
| Participation employeur à la mutuelle ou la prévoyance par la convention collective ou un accord d’entreprise | *A compléter* | *Possibilité de suppression* |

***LA CGT A DES SOLUTIONS DE PROGRÈS SOCIAL***

****

**• L’augmentation des salaires, des pensions, des minima sociaux,**

**• le SMIC à 1 800 €,**

**• passage aux 32 h avec maintien de salaire,**

**• l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes,**

**• la retraite à 60 ans à taux plein et la reconnaissance de la pénibilité,**

**• la fin des exonérations de cotisations sociales, de la fraude et de l'évasion fiscale, le 100% sécurité sociale,**

**• l'abrogation de toutes les lois régressives…**

IMPS - Ne pas jeter sur la voie publique – 23-11-2017