

10 propositions à mettre en place immédiatement.

Dans l'histoire récente aucune société ne s'est développée économiquement sans s'appuyer sur le progrès social. Les congés payés de 1936 tout comme l'augmentation des salaires de 1968 ont créé de l'emploi et de l'activité économique.

Livre I : relations individuelles de travail

1 Le CDI redevient la règle, les CDD constituent l'exception et ne peuvent être renouvelés qu'une fois. Pour toute embauche de CDD **les IRP [Institutions représentatives du Personnel, CE, DP...]** doivent préalablement donner leur accord. En cas de désaccord de celles-ci c'est l'inspection du travail, sous réserve des recours habituels, qui tranche pour ou contre le recours aux contrats temporaires.

2 Droit de recours suspensif devant le conseil de prud'hommes pour tout salarié contre qui est engagée une procédure de licenciement. Aujourd'hui, sauf pour de rares cas, la loi ne permet ni d'empêcher les licenciements, ni d'ordonner la réintégration.

Livre II Relations collectives de travail

3 Si l'employeur veut licencier pour cause économique, il doit au préalable obtenir l'accord des IRP ou, en leur absence, des organisations syndicales du territoire. En cas de litige c'est l'inspection du travail qui seule peut autoriser la mise en place de la procédure et cette décision est susceptible d'appel devant les tribunaux compétents. En cas de licenciement pour cause économique une procédure de reclassement sous contrôle des IRP est obligatoirement mise en place

4. En cas de cessation d'activité ou de délocalisation, les salariés qui le désirent peuvent reprendre l'activité et cette reprise est encadrée par la loi. L'état s'engage à favoriser cette reprise afin de rendre les salariés propriétaires de l'entreprise. Cela nous aurait évité pour ne prendre qu'un exemple, 4 ans de lutte à Fralib...

5 Un accord collectif, qu'il s'agisse d'un accord d'entreprise, d'un accord de branche ou d'une convention collective, ne peut être remis en cause par la seule

volonté d'un des signataires. [Aujourd'hui, sauf si cet accord est étendu par décret, un employeur peut remettre en cause un accord collectif et les acquis gagnés à cette occasion].

Livre III Durée du travail, salaire et revenu.

6 La durée hebdomadaire du travail est abaissée sans perte de salaire à 32h en 5 jours. Les heures supplémentaires sont calculées hebdomadairement et les majorations versées en conséquence. Le travail du dimanche et jours fériés est limité aux exceptions (services publics, santé, culture, loisirs, sécurité, transports...) et sa rémunération doit donner lieu à majoration.

7 Nul ne peut être embauché à un salaire inférieur au SMIC. L'évolution de ce dernier, comme celle de l'ensemble des salaires, suit l'évolution des prix. Pour ce faire une échelle mobile des salaires est réinstaurée et son mode de calcul discuté avec les organisations syndicales.

8 Tout salarié privé d'emploi a droit, sans limitation de durée, à un salaire de remplacement égal à 90% de son salaire brut antérieur ou à une allocation égale au SMIC.

Livre VIII Contrôle de l'application de la réglementation du travail.

9 Les IRP sont renouvelées tous les 2 ans. Les DUP sont supprimées et CE et DP sont des institutions distinctes. Elles ont voix délibérative. Pour les PME des délégués de site sont instaurés.

10 Les pouvoirs et moyens de l'inspection du travail sont étendus et majorés afin qu'elles puissent intervenir en amont des décisions patronales et en aval pour sanctionner tout manquement à la loi.