



Les questions et les réponses proposées dans ce quizz sont valides au moment de sa rédaction. Le contexte est en cours d'évolution puisque la loi est en cours de débat à l'assemblée. Si vous voulez vous renseigner sur l'état actuel des dispositions de la loi, n'hésitez pas à vous en remettre à des sites qui suivent en temps réel son évolution (et son historique !), comme sur <http://loitravail.lol>

Le quizz ci-dessous est loin d'être exhaustif, et les amendements à la loi actuellement prévus ne visent pas tous à adoucir le projet de loi, donc la situation peut encore s'améliorer tout comme empirer... Soyez curieux !

A - REVENTE D'UNE PARTIE DE L'ACTIVITE

Avec la nouvelle loi Travail, si Thales décide de revendre un de ses secteurs d'activité (lors d'une fusion, une liquidation, etc.), le groupe :

1. Devra justifier économiquement cette fermeture et reclasser tous ses employés
2. Ne devra pas justifier mais devra reclasser tous ses employés
3. Ne devra pas justifier et pourra licencier une partie du personnel concerné



B - DEPART EN CONGE

Avec la nouvelle loi travail, si vous avez posé des congés plusieurs mois à l'avance, grâce à un accord de branche ou d'entreprise :



1. Thales pourra refuser votre départ jusqu'à 1 mois avant votre départ, en prenant en compte votre vie familiale.
2. Thales pourra refuser votre départ jusqu'à la veille de votre départ, en prenant toutefois en compte votre vie familiale.
3. Thales pourra refuser votre départ jusqu'à la veille, peu importe votre vie familiale.

C - SALAIRE ET TEMPS DE TRAVAIL

Avec la nouvelle loi travail, Thales pourra :

1. Augmenter le temps de travail et diminuer le salaire pour les nouveaux arrivants, grâce à un accord de branche.
2. Augmenter le temps de travail et diminuer le salaire pour les nouveaux arrivants, sans accord de branche.
3. Augmenter le temps de travail et diminuer le salaire pour tous ses employés, grâce à un accord de branche.
4. Augmenter le temps de travail et diminuer le salaire pour tous ses employés, sans accord de branche



D - MODIFICATION DE MON CONTRAT ET PROTECTION

Avec la nouvelle loi travail, si je refuse des augmentations de temps de travail, Thales :



1. Ne pourra rien faire : je suis protégé par mon contrat.
2. Pourra me donner un blâme, sans conséquence hormis pour ma carrière et mes différentes primes/augmentations/mutations.
3. Pourra me payer moins, pour compenser les heures non travaillées.
4. Pourra me licencier pour faute.

E - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Actuellement, les huit premières heures supplémentaires sont majorées à 25% et les suivantes à 50%. Avec la nouvelle loi travail et avec accord de branche, Thales pourra diminuer ces taux à :

1. 20% et 40%
2. 10% et 25%
3. 25% pour les deux cas
4. 10% pour les deux cas
5. 0% et 10%



F - CATASTROPHE NATURELLE

Un glissement de terrain vient d'emporter toute ma maison. Actuellement, la loi me garantit 20 jours de « congé pour catastrophe naturelle ». Avec la nouvelle loi travail et avec accord de branche, ce nombre de jours peut être descendu à :



1. 15 jours
2. 12 jours
3. 10 jours
4. 5 jours
5. 0 jour

G – ACCORDS DE BRANCHE

Avec la nouvelle loi travail, si un accord de branche (SYNTEC, Métallurgie...) n'arrive pas à se dessiner grâce au concours des syndicats, Thales pourra avoir recours à un référendum auprès des employés pour faire passer les mesures voulues.

1. Vrai.
2. Faux.



H – CHANTAGE SUR L'ACTIVITE

Avec la nouvelle Loi Travail, Thales :

1. Pourra imposer des mesures en promettant des fermetures de services et/ou de site si elles ne sont pas mises en place à travers un référendum.
2. Sera obligé de proposer un débat ouvert et constructif avec l'ensemble de ses employés avant de les faire voter une mesure délicate à travers un référendum.
3. Devra prouver un éventuel chantage à l'emploi avec chiffres à l'appui.

I - PLANNING POUR LES TEMPS PARTIELS

Question pour tous ceux et toutes celles qui travaillent moins pour par exemple s'occuper des enfants à la maison. Actuellement, le code du travail prévoit que les horaires d'une personne à temps partiel ne peuvent pas être modifiés moins de 7 jours à l'avance (jusqu'à 3 jours avec accord de branche/d'entreprise). Avec la nouvelle loi travail, Thales pourra (sans accord de branche) :



1. Modifier les horaires des temps partiels 7 jours à l'avance avec ou sans l'accord de l'employé.
2. Modifier les horaires des temps partiels 3 jours à l'avance avec l'accord de l'employé.
3. Modifier les horaires des temps partiels 3 jours à l'avance sans l'accord de l'employé.

J – UNE LUTTE CYCLIQUE POUR VOS DROITS ?

Nous sommes en octobre 2016 et la loi travail a été adoptée. Félicitations ! Vous venez de lutter pour vous protéger d'une mesure qui allait nuire à votre salaire et/ou à vos horaires ! Un accord d'entreprise a même été signé au niveau de votre entité Thales !

Grâce à la nouvelle loi travail, vous pouvez sortir les cotillons pendant :



1. Une durée indéterminée
2. 5 ans
3. 2 ans

K – CAS PRATIQUE : RTT

Avec la nouvelle loi travail, grâce à un accord de branche, Thales :

1. Ne pourra pas toucher à mes RTT, puisqu'ils servent à combler le delta qui existe entre mes horaires hebdomadaires et les 35 heures fixées par la loi.
2. Pourra me sucrer mes RTT employeur.
3. Pourra me sucrer mes RTT employé.
4. Devra discuter en vis-à-vis avec moi pour négocier une éventuelle diminution de mes RTT quels qu'ils soient.
5. Pourra me sucrer tous mes RTT.



ET MAINTENANT

La loi travail a été adoptée par un déni de démocratie en première lecture à l'assemblée nationale contre l'avis de 70% de la population qui rejette cette loi.

Comme vous pouvez le constater cette loi travail, si elle était mise en œuvre, nous ferait revenir sur plus d'un siècle d'avancées sociales et de protection des employés.

Dans Thales ce sera la mise en pièces de tous nos acquis. Déjà la direction de Thales commence à préparer le terrain en essayant de négocier un accord d'augmentation de la flexibilité et du temps de travail.

Il est clair que croire qu'au sein de Thales nous sommes protégés est une fausse route sur laquelle veulent nous entraîner la direction et les autres organisations syndicales. CFTC, CFDT, CFE-CGC soutiennent cette loi travail par leur silence, leur inaction. Ces organisations ne représentent plus l'avis majoritaire des salariés contre cette loi travail.

La CGT appelle l'ensemble des salariés à intensifier la mobilisation contre cette loi : elle n'est pas encore applicable et comme pour le CPE elle peut ne jamais l'être mais cela dépend aussi de nous tous.

JEUDI 26 MAI TOUS EN GREVE CONTRE CE PROJET DE LOI TRAVAIL
MANIFESTATION à 14H00 Place de la NATION

REPONSES :

A – 3. Des situations qui ne se sont d'ailleurs jamais rencontrées chez Thales bien sûr....

B – 3. Vos proches feraient bien de s'habituer aux changements de programme de dernière minute.

C – 3. Très pratique pour trouver des excuses pour ne pas voir belle-maman, un peu moins pour passer du temps avec vos enfants ou pour leur acheter de la nourriture. Ah, et au passage, vous pourrez tôt ou tard faire une croix sur les grilles salariales de la convention de la métallurgie... !

D – 4. Le fait de vous croire protégé parce que votre contrat a été signé avant la mise en place de cette loi est une erreur.

E – 4. Pour un salaire net de 2000 euros, une heure travaillée rapporte environ 13,5 €. Majorées à 10%, 25%, et 50%, cela nous donne des heures supplémentaires payées respectivement 14,85€, 16,97€ et 20,25€. Chacun peut calculer sa perte de salaire, notamment chez certains personnels au forfait jour dont le contrat comprend automatiquement jusqu'à 63 heures supplémentaires par an.

F – 5.

G – 1.

H – 1. Même si nous râtons beaucoup et que nous vous distribuons pas mal de tracts (désolé pour vous et pour les arbres, mais l'entreprise ne nous autorise pas à utiliser les boîtes mails et ne nous autorise pas à nous filtrer automatiquement), nous essayons tant bien que mal de vous défendre de toutes les tentatives ultra-rodées de l'entreprise pour rogner sur vos conditions de travail. Avec cette loi, nous serons tous avec moins de protection syndicale et beaucoup plus livrés à nous-mêmes face à la direction.

I – 3. Nous espérons que les nounous toulousaines sont conciliantes.

J – 2. Désormais, la loi travail permet de mettre en place au sein des branches ou des entreprises des accords qu'il faudra renégocier tous les 5 ans. Tous les 5 ans, vos droits pourront donc être grignotés un peu plus par la direction.

K – 5. Il suffira d'une petite signature d'un syndicat majoritaire, ou d'un référendum validé à la majorité...