

Des aménagements du projet qui ne changent rien aux fondements de la loi

Notre opposition à la loi reste la même car elle est lourde de menaces pour nous tous.

Citons quelques-unes des mesures les plus choquantes :

- **L'inversion de la hiérarchie des normes** : un accord d'entreprise pourrait, avec la loi Travail, être moins favorable que la convention collective et que le code du travail.
- **La flexibilisation du temps de travail** : les entreprises pourraient conclure des accords augmentant le temps de travail sans augmenter les salaires même sans difficultés économiques. Elles pourraient faire passer le paiement des heures supplémentaires de +25% à +10%. Elles pourraient moduler le temps de travail sur 3 ans.
- **La facilitation des licenciements** : il suffirait de justifier une baisse du chiffre d'affaires sur quelques mois pour pouvoir faire des « licenciements économiques ». Même les licenciements individuels abusifs sont « sécurisés ». Un barème indicatif est fixé, au ras des pâquerettes.
- **L'institutionnalisation du referendum - chantage à l'emploi** : la légalisation de ce qu'il s'est passé chez Smart en Moselle : si les syndicats majoritaires s'opposent à l'augmentation du temps de travail, la direction fait une consultation auprès des salariés. Avec bien sûr, menace de licenciement si c'est le « non » qui l'emporte. C'est ça la démocratie patronale !

Renault, prestataires, sous-traitants, tous dans la lutte !

A Lardy, la CGT-Renault a pris contact avec les syndicats des entreprises sous-traitantes opérant sur le site pour bien indiquer que l'appel à la grève concerne tous les salariés du site, qu'ils aient un contrat Renault ou dans une autre entreprise. Des Renault et des prestataires ont fait grève ensemble, plusieurs prestataires ont participé aux actions locales. Il faut que nous soyons encore plus nombreux mardi 14 Juin que le 31 Mars.

Nous subissons tous les jours les conséquences des politiques que la loi Travail aggrave. Chez Renault, c'est le nouvel accord de compétitivité pour 2017. Chez Altran ou Polymont, les attaques contre les heures supplémentaires et les RTT. Chez D2T, les conditions de travail et le travail le week-end. Chez d'autres, les menaces de mutation qui sont des sanctions déguisées. Et ce ne sont que les exemples les plus récents...

C'est pourquoi cette loi Travail, nous devons la combattre tous ensemble, quel que soit notre entreprise, notre statut professionnel ou notre âge.

Tous ensemble, salariés des « grandes entreprises » et sous-traitants, nous pouvons faire reculer le gouvernement et le patronat !

La CGT de Renault, d'AKKA, de D2T, d'Altran, de Polymont-ADF, d'Assystem, de Segula, de Seris, de Safran, de Cofely et d'Elior appellent les salariés du site de Lardy à la grève le mardi 14 Juin.

La CGT et SUD appellent les salariés à faire grève mardi 14 Juin 2016 (appel couvrant la journée) pour le retrait de la loi Travail en participant à la :
Manifestation nationale à Paris départ 13h Place d'Italie
RDV devant le CE de Lardy à 11h15

Inscription au car en bas de la cantine ou par mail : cgt.rueil-lardy@renault.com (Participation 5 euros)

Cet appel à la grève est un appel interprofessionnel qui couvre tous les salariés en France. Cela signifie que, même lorsqu'il n'y a pas d'appel d'une organisation syndicale dans votre entreprise, vous pouvez participer à la grève. Si vous voulez plus de détails, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse : cgt.rueil-lardy@renault.com



Pour le retrait de la loi El Khomri

Renault, prestataires, sous-traitants, Tous en grève le 14 Juin !



L'avant-projet de loi Travail a été dévoilé il y a maintenant 4 mois. La mobilisation a connu plusieurs phases : pétition, mobilisation des étudiants et lycéens, Nuit Debout. Depuis le début, les salariés sont impliqués dans la lutte et plusieurs manifestations et actions ont marqué ces derniers mois.

Malgré le déferlement médiatique, politique et patronal contre les grévistes, malgré le 49-3 et les coups de matraque, la mobilisation s'est ancrée dans les lieux de travail et les discussions sont nombreuses sur cette attaque violente contre le code du travail.

Avec l'entrée en grève reconductible des raffineurs, des salariés des centrales, des cheminots, c'est la véritable force des travailleurs qui s'exprime. Car, si nous faisons tous les jours tourner l'économie, nous pouvons aussi la bloquer.

De nombreux salariés sentent bien que cette loi est là pour répondre aux intérêts du patronat. Certains hésitent encore à rentrer dans la lutte. Leur action est cependant nécessaire pour faire plier le gouvernement. L'élargissement du mouvement à tous ces salariés opposés à la loi est possible.

Comme lors de précédents appels à la grève, la CGT-Lardy a contacté les syndicats des entreprises de prestation qui travaillent sur le site afin de proposer ce tract de décryptage de la loi Travail, intégrant les dernières modifications du projet de loi.

Comme vous le verrez, la loi est loin d'être « vide de sa substance » et mérite notre mobilisation à tous pour son retrait total !

Renault / Prestataires : Comment se mettre en grève ?

Il n'y a pas de préavis de grève dans le privé, il n'est donc pas nécessaire de prévenir préalablement sa hiérarchie lorsqu'on se met en grève.

La grève doit être collective (2 salariés ou plus), les grévistes doivent avoir une revendication et la faire connaître à leur direction.

Pour des appels nationaux à la grève interprofessionnelle comme la grève du 14 juin, on peut faire grève seul dans son entreprise et il n'y a rien de particulier à notifier à sa hiérarchie que l'on soit Renault ou prestataire. La revendication est claire : retrait de la loi Travail ! **Pour les prestataires aussi, le droit de grève est un droit fondamental, ils ne doivent subir aucune pression s'ils veulent se mettre en grève.**

Certains préfèrent prévenir leur chef qu'ils seront en grève mais il n'y a pas d'obligation, c'est à la hiérarchie de constater l'absence et de demander ensuite au salarié quel en était le motif.

Le Mardi 14 Juin, Renault, prestataires ou sous-traitants, tous mobilisés contre la loi Travail
Manifestons massivement à Paris – 13h Place d'Italie

RDV 11h15 devant le CE pour le départ en car depuis Lardy

Inscription au car en bas de la cantine ou par mail cgt.rueil-lardy@renault.com (participation 5 euros)

Projet de loi Travail : décryptage

L'accord d'entreprise dicte sa loi...

Aujourd'hui

Il existe une hiérarchie entre les normes : un accord d'entreprise ne peut être moins favorable qu'un accord de branche, et un accord de branche ne peut être moins favorable que la loi. Cependant, dans certaines situations un accord d'entreprise peut contenir des dispositions moins favorables que la loi, mais cela reste encadré par le Code du travail.

Si la loi passe...

L'accord d'entreprise devient prioritaire pour la détermination de la plupart des règles. La hiérarchie traditionnelle entre les normes disparaît. On passe du système de la dérogation à celui de la suppléativité : la loi ne s'applique que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise ou de branche. Il n'est plus question de la dérogation à la norme supérieure mais d'un renversement de la hiérarchie. Le rapport de force se jouera entreprise par entreprise, accroissant le dumping social et fragilisant les capacités de réaction des salariés.

Des licenciements abusifs mais... pas chers !

Aujourd'hui

Lorsqu'un licenciement est jugé abusif, « sans motif réel et sérieux », l'employeur est condamné à verser des indemnités afin de réparer le préjudice subi. Le juge peut donc décider de donner plus à un parent isolé. Le code du travail fixe un plancher minimum (6 mois de salaire).

Si la loi passe...

Un barème, d'abord obligatoire puis « indicatif » suite aux premières mobilisations, est fixé et il est très bas ! Si l'ancienneté du salarié < 2 ans, ce sera 3 mois de salaire ; si elle est comprise entre 2 et 5 ans, 6 mois de salaire ; > 5 ans, 9 mois de salaire ; > 10 ans, 12 mois de salaire ; > 20 ans, 15 mois de salaire. Etant donné la composition des conseils de prud'hommes (moitié salariés / moitié employeurs), ce barème largement insuffisant pour réparer le préjudice des salariés aura tendance à s'imposer.

La généralisation du chantage à l'emploi

Aujourd'hui

En cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles », un employeur peut négocier un AME (accord de maintien de l'emploi) pouvant prévoir des baisses de salaires et/ou une hausse du temps de travail, pour une durée limitée de 5 ans. Si le salarié refuse, il peut être licencié pour motif économique mais l'employeur peut voir son motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités. Depuis leur création en 2013, une dizaine d'accords a été signé.

Si la loi passe...

Un AME peut être signé alors même que l'entreprise n'a aucun problème économique. La loi introduit en plus des ADE (accords de développement de l'emploi) qui permettent aussi de baisser les salaires et/ou d'augmenter le temps de travail en cas de gain de marché. AME et ADE ont une durée limitée mais qui peut être supérieure à 5 ans. Si le salarié refuse de voir son contrat de travail modifié, il peut être licencié pour motif personnel, ce qui rend impossible la contestation devant le juge.



Des heures supplémentaires au rabais...

Aujourd'hui

Les heures supplémentaires sont rémunérées 25% de plus pour les 8 premières heures d'une même semaine, 50% au-delà. Cette majoration peut être réduite jusqu'à 10% par accord d'entreprise, sauf si la convention collective l'interdit (c'est le cas de la convention de la métallurgie).

Si la loi passe...

Un accord d'entreprise pourra passer à une majoration de 10% sans tenir compte de la convention collective.

La modulation du temps de travail sur 3 ans est rendue possible

Aujourd'hui

La durée du temps de travail peut être annualisée par accord d'entreprise, ce qui peut permettre de caler les horaires de travail des salariés sur l'activité de l'entreprise et de reporter le paiement des heures supplémentaires. Le délai de prévenance pour changement d'horaires est de 7 jours.

Si la loi passe...

Par accord de branche, la modulation pourra être faite sur 3 ans ! Le délai n'est plus fixé mais doit être « raisonnable »...

Le référendum-chantage à l'emploi institutionnalisé

Aujourd'hui

Un accord d'entreprise est valable s'il est signé par des syndicats représentant 30% des suffrages et s'il ne fait pas l'objet d'une opposition des syndicats représentant 50%.

Si la loi passe...

Le seuil pour valider un accord passe à 50% mais s'il n'est pas atteint, l'employeur peut mettre en place un référendum pour le faire approuver directement par les salariés. Un outil parfait pour le chantage à l'emploi qui permet de contourner des syndicats majoritaires qui s'opposeraient à une régression sociale. La situation de Smart-Hambach légalisée, merci qui ?

Les durées maximales de travail encore repoussées

Aujourd'hui

La durée maximale de travail sur la semaine est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Exceptionnellement, elle peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, avec l'autorisation de l'inspection du travail qui en fixe la durée et après avis des Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Si la loi passe...

La durée maximum sera toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre 46 heures sur 12 semaines par accord d'entreprise. Les 60 heures par semaine « exceptionnelles » ne nécessitent plus l'avis des IRP et la durée de la dérogation n'est plus fixée par l'inspection du travail. Associées à la possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans, ces dispositions pourraient signer l'arrêt de mort des heures supplémentaires dans certaines entreprises.

Les licenciements pour motif économique sont facilités

Aujourd'hui

Les motifs économiques sont définis par la loi (fermeture d'entreprise, réorganisation pour sauvegarde de compétitivité, mutations technologiques ou difficultés économiques) et les juges ont la possibilité de vérifier que les entreprises ont de réelles difficultés économiques.

Si la loi passe...

Les juges n'ont plus la possibilité d'apprécier la réalité des difficultés économiques invoquées par l'entreprise ! Celles-ci peuvent licencier encore plus facilement pour motif économique même si elles réalisent des bénéfices. Les critères introduits (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires sur 1 à 4 trimestres en fonction de la taille de l'entreprise) n'étaient pourtant pas admis par la jurisprudence.

L'incertitude renforcée sur les dates de congés payés

Aujourd'hui

L'employeur peut modifier les dates de congés mais il doit respecter un délai d'un mois avant votre départ en vacances.

Si la loi passe...

Ce délai peut être fixé par accord d'entreprise sans aucune contrainte. Il peut être de 2 jours !